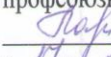
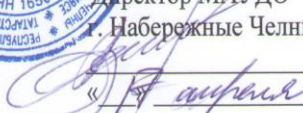


Введено в действие
Приказом № 59
от «17» апреля 2017 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
 Ю.А. Паранина
«17» апреля 2017 г.



Принято
на Общем собрании трудового
коллектива № 2
от «27» марта 2017г.

ТВЕРЖДАЮ:
Директор МАУДО
г. Набережные Челны «ДЭБЦ №4»
 В.И. Товма
«17» апреля 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях премирования работников
МАУДО г. Набережные Челны
«Детский эколого-биологический центр №4»

**Положение
о порядке и условиях премирования работников
МАУДО «Детский эколого-биологический центр №4»**

1. Общее положение

1.1. Положение о премировании принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества работы работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический центр №4» (далее – ДЭБЦ №4).

1.2. Источники средств для премирования:

- средства, сэкономленные по фонду заработной платы;
- средства от предпринимательской деятельности учреждения в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

2. Условия и порядок премирования

2.1. Премирование работников ДЭБЦ №4 производится ежеквартально.

2.2. Премия начисляется за период фактически отработанного времени.

2.3. Конкретные размеры премий, выплачиваемые работникам учреждений с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничены.

2.4. Предложения о премировании отдельных работников, понижении или повышении размера премии, вносятся в комиссию, созданную приказом директора ДЭБЦ №4.

2.5. В состав комиссии (количественный и персональный) определяется общим собранием трудового коллектива и утверждается директором образовательного учреждения. По должности в состав комиссии в обязательном порядке входят заместитель директора по УВР, председатель профкома, заведующие отделами, представители от педагогов и обслуживающего персонала. Возглавляет комиссию директор ДЭБЦ №4.

Общее количество членов комиссии может составлять от 5 до 9 человек. Решение принимаются большинством голосов. Если количество голосов получается равным, то голос председателя комиссии является решающим.

2.6. Члены комиссии имеют право:

- обсуждать деятельность любого члена коллектива и вносить свои предложения по оценке их деятельности;
- вносить свои предложения по увеличению или уменьшению суммы премии конкретным работникам;

- отстаивать свое мнение, основываясь на фактах.

Члены комиссии обязаны быть принципиальными и соблюдать этические и моральные нормы.

2.7. Премирование работников осуществляется только за достижение высоких показателей, за выполнение дополнительных работ сверх своих должностных обязанностей, в отношении педагогических работников – за достижения, не учтенные в критериях доплат за качество работы педагогов.

2.8. Основные критерии начисления премии:

- высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего контроля, ведомственного и других видов контроля;
- выполнение дополнительной общественной и производственной работы, дополнительных поручений в интересах трудового коллектива не предусмотренных должностными обязанностями (сопровождение учащихся в качестве руководителя на выездные мероприятия (конкурсы, конференции, олимпиады), работа в комиссии по проверке благоустройства ОО в летний период времени);
- участие в качестве воспитателя в профильной смене «Эколог»;
- участие в городском конкурсе профессионального мастерства «Педагог года»;
- за выполнение ремонтных и других работ к приемке учреждения, качественную подготовку кабинетов, помещений, учебно-опытного участка к началу учебного года;
- работникам технического и обслуживающего персонала за образцовое состояние закрепленных участков (рабочих мест), качественное исполнение функциональных обязанностей.

2.9. Разовое премирование устанавливается в процентном отношении от оклада по разряду:

- выплачивать работникам образовательной организации при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителю образовательной организации - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются директором образовательной организации за счет стимулирующего фонда оплаты труда.

За получение наград:

- Почетной грамоты ДЭБЦ №4 – 20 %;
- Почетной грамоты Управления образования и по делам молодежи – 25 %;
- Почетной грамоты Мэра города – 25%;
- Почетной грамоты Министерства образования и науки РТ – 35 %;

- Почетной грамоты Министерства образования и науки РФ –50 %;
- Занесение на «Доску почета ДЭБЦ №4» –20 %.

2.10. Премирование работников оформляется приказом директора ДЭБЦ №4. Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними работников. Начисление премии проводится в обстановке полной гласности.

2.11. Уровень премии может понижаться за:

- несвоевременное прохождение медицинских осмотров;
- невыполнение приказов и распоряжений по учреждению;
- недостатки в ведении документации;
- невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда;
- систематическое отсутствие без уважительной причины на педсоветах, совещаниях;
- невыполнение обязательств по коллективному договору;
- невыполнение санитарно-гигиенических норм и правил охраны труда.

2.12. Полное депремирование предусматривается при объявлении работнику выговора или замечания в следующих случаях:

- прогул, не проведение занятий без уважительной причины;
- грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);
- серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;
- расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника с учащимися, родителями;
- подтвержденные случаи нарушения общественного порядка работником за пределами ДЭБЦ №4;
- нахождение на работе в нетрезвом состоянии;
- халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

В отдельных случаях грубого нарушения своих функциональных инструкций помимо полного депремирования может быть применено увольнение по инициативе работодателя.

2.13. По итогам квартала ответственный за расчет премии анализирует документы и предоставляет комиссии список сотрудников, допустивших нарушения трудовой дисциплины или профессионального поведения, а также составляет список сотрудников, депремированных полностью.

2.14. При увольнении работника по его желанию, соглашению сторон, в порядке перевода, сокращении штата работников и т.д., проработавшего

неполный квартал премирование может производиться за фактически отработанное время, кроме случаев полного депремирования.

2.15. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- социальных отпусков;
- трудовых отпусков;
- отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- повышения квалификации;
- другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

3. Заключение

3.1. Все изменения и дополнения к настоящему положению принимаются с учетом мнения профкома на общем собрании трудового коллектива ДЭБЦ №4 и вводится в действие приказом директора ДЭБЦ №4.

3.2. Все вопросы, неурегулированные настоящим положением, регулируются действующим законодательством.