

**ПРИНЯТО**  
на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 3 от 29.12.2021 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБУ ДО «ЦДЭБ»

**И.В. Самболенко**  
Приказ от 30.12.2021 г. № 174



**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель ПК  
Афанасьева Т.С. Афанасьева

Председатель Управляющего совета  
Савченко Е.И. Савченко

## **ПОЛОЖЕНИЕ** о премировании работников МБУ ДО «ЦДЭБ»

### **1. Общие положения**

1.1. Положение о премировании работников МБУ ДО «ЦДЭБ» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012 г, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021), Положением об оплате труда работников МБУ ДО «ЦДЭБ», утвержденным приказом учреждения от 29.12.2021 г № 173 и является нормативным актом МБУ ДО «ЦДЭБ».

1.2. Настоящее положение устанавливает порядок назначения и распределения премиального фонда с целью поощрения работников за достижения высоких качественных и количественных результатов труда.

1.3. Премииальный фонд ЦДЭБ формируется за счет части средств фонда оплаты труда.

1.4. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

### **2. Показатели и условия премирования**

Премирование работников Центра осуществляется за выполнение следующих показателей:

2.1. Педагогические работники (в том числе учителя), заместитель директора премируются за:

- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых министерством образования РО, Управлением образования и Центром
- особый вклад в совершенствование и развитие образовательной деятельности Центра
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период
- результаты исследовательской деятельности обучающихся в сравнении с предыдущим периодом
- разработку авторских программ, индивидуальных образовательных траекторий, их реализация в учебном процессе

- подготовку победителей и призеров Всероссийских, областных, муниципальных олимпиад, конкурсов различной направленности
- распространение передового педагогического опыта
- результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья
- соблюдение исполнительской дисциплины
- обеспечение сохранности муниципального имущества и другие показатели
- совершенствование форм и методов учебно-воспитательного процесса
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных технологий, авторских образовательных программ
- реализацию инновационных проектов в сфере воспитания и дополнительного образования детей в статусе экспериментальной площадки муниципального и регионального уровней
- результативность участия в научно-методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях)
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения и воспитания обучающихся, воспитанников
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Центра
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, качество выполненной работы
- за участие в течение указанного периода в выполнении особо важных (срочных) работ и мероприятий
- соблюдение единых педагогических требований и личную дисциплину
- качественное и быстрое выполнение поручений администрации
- активное участие в подготовке Центра к новому учебному году и к зиме
- при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива Центра (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50 лет и далее каждые 5 лет)

## 2.2. Прочие работники премируются за:

- за участие в течение указанного периода в выполнении особо важных (срочных) работ и мероприятий
- за разработку новых программ, нормативной документации, положений, качественное ведение документации
- отличное состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса
- подготовку Центра к новому учебному году и к зиме
- соблюдение единых требований и личной дисциплины
- качественное и быстрое выполнение особо важных поручений администрации
- при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива Центра (празднование Дня учителя, Дня защитника Отечества, Международного женского дня и т.п.), так и конкретного работника

(в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения: 50 лет и далее каждые 5 лет)

2.3. Руководитель учреждения, заместитель руководителя премируются в соответствии с Положением об оплате труда и премировании руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования города Батайска.

### III. Распределение премиального фонда по категориям работников Центра

2.1. Работникам Центра осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителя.

2.2. На премирование педагогических работников, используется 50% от премиального фонда.

2.3. На премирование остальных категорий работников Центра используется 45% премиального фонда.

2.4. Фонд директора, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а так же чествование юбиляров составляет 5%.

### 3. Порядок премирования.

3.1. Основным условием премирования является добросовестное выполнение работником своих производственных обязанностей. Нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в невыполнении Устава образовательного учреждения, правил внутреннего распорядка, других нормативных актов, зафиксированные в приказах по учреждению, служат основанием для лишения премии. Работники, совершившие проступки, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

3.2. Предложения по численному и персональному списку на премирование предоставляются администрацией Центра и членами профсоюзного комитета.

3.3. Профком совместно с директором Центра и председателем Управляющего совета обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период, соглашается или вносит предложения об изменении численного и персонального списка, определяет персональный размер премии.

3.4. Директор ЦДЭБ:

- предлагает список кандидатур и размер премий на заместителя руководителя
- на основании решения профкома издает приказ о премировании,
- согласует с председателем профсоюзного комитета и председателем Управляющего совета кандидатуры и размер премий, назначаемых из фонда директора.

3.5. Премирование производится по итогам месяца, квартала. Исключением является премирование из фонда директора, которое производится по мере необходимости.

3.6. Премиальный фонд Центра распределяется ежеквартально по категориям, «педагогические работники» и «прочие категории работников» отдельно. Не распределенные за месяц суммы переходят на следующий месяц по накопительному принципу.

3.7. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

3.8. Размер премий максимальным пределом не ограничивается и зависит от эффективности деятельности учреждения с учетом выполнения муниципального задания.

3.9. При наличии обоснованных жалоб и наложении на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) за период, в котором совершен проступок, премия не выплачивается.

3.10. Выплата премии производится:

- по результатам работы за месяц, за квартал;
- к профессиональным и праздничным дням;
- юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие)

и в связи с уходом на пенсию.

3.11. Сумма премии начисляется без учета количества фактически отработанного времени за месяц, в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

Запрещается начислять и выплачивать премии сверх утвержденного фонда и выделенных бюджетных ассигнований.

Не подлежат премированию работники, уволившиеся по собственному желанию в отчетном периоде. Работники, уволившиеся по уважительной причине (увольнения в связи с призывом или поступлением работника на военную службу, уходом на пенсию, рождением ребенка, поступлением в высшее (среднее специальное) учебное заведение, переводом работника, с его согласия на другое предприятие, в учреждения, организацию или переход на выборную должность) премируются пропорционально отработанному времени.

Выплаченные суммы премии включаются в средний заработок работников при исчислении его во всех, предусмотренных законодательством случаях.

3.12. При низких показателях эффективности деятельности учреждения и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, комиссия Управления образования направляет представление директору Центра о снижении размера стимулирующих выплат заместителю руководителя. В этом случае руководитель обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.