

Согласовано»

Председатель первичной
профсоюзной организации
Л.К. Яшанина Л.К. Яшанина

Протокол общего собрания работников
№ 1 от 28 августа 2018 года

«Утверждено»

Директор МБУДО

«Центр детского творчества»
Ново-Савиновского района г. Казани



М.Н. Медведева

Приказ № 1 от 1 сентября 2018 года

Положение о премиальных и иных поощрительных выплатах работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Ново-Савиновского района г. Казани

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение премиальных и иных поощрительных выплатах (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом ФЗ-273 от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» от 31.05.2018 года № 412, Положением об условиях оплаты труда работников образовательных организаций дополнительного образования Республики Татарстан.

1.2. Премирование работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Ново-Савиновского района г. Казани (далее – ЦДТ) направлено на стимулирование средствами материального поощрения творческой активности, производственной инициативы, профессионального мастерства работника, способствующих повышению результативности и качества работы ЦДТ.

II. Формирование фонда премирования

2.1. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются основным работникам одновременно ежеквартально в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективным договором.

2.2. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются настоящим Положением и коллективным договором.

2.3. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат стимулирующего характера основным работникам по основной

должности.

2.4. Фонд экономии заработной платы также может использоваться на премиальные выплаты работникам.

2.5. Премии и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться единовременно в целях повышения эффективности деятельности работников ЦДТ при выполнении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р, и плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Республике Татарстан, на 2013-2018 годы», утвержденного распоряжением Кабинета Министров Республики Татарстан от 21.05.2014 № 939-р.

2.6. Премия работнику ЦДТ назначается приказом директора по согласованию с профкомом в соответствии с личным положительным вкладом в выполнение ЦДТ показателей основной деятельности и за достижение значительных результатов в педагогической, производственной и организационной работе на основании административного контроля и в соответствии с настоящим «Положением», и верхним пределом не ограничивается. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам ЦДТ, не должна превышать установленные фонды премирования по учреждению.

2.7. Премии распределяются с учетом больничных листов, очередных административных, ученических отпусков.

2.8. Премирование директора ЦДТ по результатам его управленческой деятельности производится на основании приказа руководителя органа управления образованием, к компетенции которого относятся функции контроля основной деятельности данного учреждения.

III. Механизм и условия премирования

3.1. Размер премирования отдельного работника определяется по результатам контроля приоритетных направлений основной деятельности ЦДТ за рассматриваемый период.

3.2. Оценка результатов основной деятельности работника производится руководителями структурных подразделений, анализируется на административном совещании с участием председателя первичной профсоюзной организации, выносятся на обсуждение премиальной комиссии.

3.3. В состав комиссии входят: директор, председатель выборного органа первичной профсоюзной организации, 2-3 руководителя структурных подразделений.

3.4. Премирование заместителей директоров устанавливается директором с учетом результатов их деятельности, по итогам работы.

3.5. Оценка труда работника определяется эффективностью и качеством выполнения своих функциональных обязанностей, личным вкладом в обеспечение приоритетных направлений деятельности коллектива; работу, не связанную со своими должностными обязанностями; за увеличение объема

работы и на основании рекомендаций руководителя структурного подразделения.

3.6. Личный вклад работников в достижение, показателей основной деятельности определяется:

- для административных работников - эффективностью управленческой деятельности и качеством достигнутых результатов по курируемым направлениям деятельности;

- для педагогических работников - результативностью, качеством и эффективностью преподавательской и организационно-педагогической деятельности по преподаваемым дисциплинам, личным вкладом в развитие образовательных возможностей ЦДТ, результатами участия в конференциях, семинарах, конкурсах, смотрах, фестивалях; результативности воспитанников, за выполнение работ не входящих в должностные обязанности;

- для технического персонала - результативностью, качеством и эффективностью обеспечения необходимых условий успешного осуществления образовательного процесса в центре, надёжного функционирования систем её жизнеобеспечения.

IV. Понижающие показатели премирования

4.1. Нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей, безынициативность, безрезультатность в работе, при нарушении дисциплины, прогуле, срыве мероприятия, неявке на обязательные совещания, педагогические советы, методические объединения без уважительной причины и по другим замечаниям других нормативных актов, служат основанием для уменьшения или лишения премии на весь срок действия взыскания.

4.2. Понижающими показателями премирования являются также:

4.2.1. Заведующие отделами, методисты, педагоги-организаторы, концертмейстеры, звукооператоры:

- за невыполнение планов работы;
- за несоблюдение графика документооборота;

4.2.2 Педагоги дополнительного образования:

- отсутствие документов (план учебного занятия, журнал учета работы объединения);

- замечания по ведению журнала учета работы объединения;

- за отсев обучающихся в учебной группе без уважительной причины;

- за невыполнение образовательных программ или учебно-тематического плана;

4.2.3. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал:

- за ненадлежащее состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места.

4.3. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в учреждение и не зависит от стажа работа.

V. Основные критерии премирования работников

№ п/п	Основные критерии премирования
5.1.	За высокое качество достигнутых результатов и эффективность исполнения своих должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией: качество знаний, умений и навыков учащихся, использование передового педагогического опыта, экспериментальную работу, разработку и внедрение авторских программ, организацию выпуска методической продукции, качественное проведение учебных занятий и массовых мероприятий, проведение воспитательной работы и т.д.
5.2.	За выполнение дополнительных производственных функций, не обеспеченных штатным расписанием центра, расширение должностных обязанностей, общественную нагрузку, социально-значимую работу, участие в работах по ремонту и оформлению центра, кабинетов, санитарное и эстетическое состояние учебного кабинета, эффективное использование кабинета в учебно-воспитательном процессе
5.3.	За личный вклад в обеспечение качества выполнения центром Стандарта муниципальной услуги предоставление общедоступного бесплатного образования по общеобразовательным программам.
5.4.	За исполнительскую дисциплину: своевременное предоставление материалов, документов, отчетов, отсутствие замечаний по результатам проверок качества ведения документации.
5.5.	За соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной охраны.
5.6.	За эффективное управление образовательным процессом и качество руководства работой персонала по приоритетным направлениям деятельности центра.
5.7.	За личный эффективный вклад в реализацию приоритетных направлений развития образовательной системы.
5.8.	Юбилейные даты
5.9.	Получение знаков отличия, грамот, наград, благодарственных писем

VI. Заключительные положения

6.1. Дополнения и изменения к настоящему Положению рассматриваются на общем собрании работников ЦДТ.

6.2. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора ЦДТ.

6.3. Положение может быть пролонгировано.

В данном документе пронумеровано
прошнуровано и скреплено
печатью

страницы 4 листов

Исполнитель: М.Н. Метведева

