

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Детская  
музыкальная школа №23» Советского района  
г.Казани



А.В.Аксакова-Хусаенова

Принято на общем собрании работников  
Протокол № 3 от «25» марта 2024г.

«Утверждаю»

Директор  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Детская  
музыкальная школа №23» Советского района  
г.Казани



А.Н.Катков

Введено в действие приказом  
№21-ОД от «28» марта 2024г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об использовании премиальной части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 23» Советского района г. Казани

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об использовании премиальной части оплаты труда (далее - Положение) разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации
- Законом Российской Федерации «Об образовании»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г. №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- Постановлением Кабинета Министров РТ №1030 от 30.10.2021 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров РТ»;
- Положением о фонде оплаты труда МБУДО «ДМШ № 23»;
- Положением о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников МБУДО «ДМШ №23»;
- Уставом МБУДО «ДМШ №23»;
- Коллективным договором МБУДО «ДМШ № 23» и определяет порядок формирования, условия и критерии премирования работников МБУДО «Детская музыкальная школа №23» Советского района г.Казани (далее Школа).

1.2. Действие положения направлено на развитие творческой инициативы работников и дополнительные стимулирования передового педагогического опыта.

1.3. Результатом использования данного Положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в учебно-воспитательном процессе.

1.4. Ответственность за исполнение Положения возлагается на директора Школы.

1.5. Положение проходит согласование с первичной профсоюзной организацией школы, рассматривается на общем собрании работников и утверждается приказом директора.

## **2. Формирование фонда премирования**

2.1. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются основным работникам одновременно за квартал, в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основанием.

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 работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников учреждения, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренную на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера.

2.4. Фонд экономии заработной платы также может быть использован на премиальные выплаты работникам Школы.

2.5. 1% фонда заработной платы используется для премирования и выплат стимулирующего характера руководителя и его заместителя.

## **3. Основные критерии оценки труда работников**

3.1. Размеры премий определяются решением Комиссии по распределению ежеквартального материального поощрения (базовая часть не более 1000 рублей)

3.2. Учитываются основные показатели деятельности школы:

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет, в размере ставки);
- в связи с уходом на пенсию в размере месячного оклада;
- за высокое качество обучения (уч-ся класса аттестованы на 4,5)
- за участие в творческих конкурсах городского и республиканского уровней, и призовые места.
- за расширение зон обслуживания, выполнение общественных поручений.
- за подготовку и проведение внеурочных мероприятий. Деятельность в музыкальном лектории (классные вечера, концерты).
- Завхоз премируется в связи с отсутствием жалоб, сохранность товарно-материальных ценностей.
- Уборщицу - при выполнении работ, связанных с содержанием в исправном состоянии чистоте закрепленных участков, работы в полном объеме.
- за выполнение особо важных (срочных) работ.

3.3. Решение Комиссии оформляется протоколом, согласовывается с профкомом, и утверждается приказом директора Школы.

#### **4. Порядок премирования работников**

4.1. Премирование работников учреждения производится 1 раз в квартал по итогам работы за истекший период.

4.2. В соответствии со специальной шкалой учета дополнительного премирования работников школы:

-за участие в подготовке и проведении открытых мероприятий районного, городского, республиканского масштабов;

-за особые успехи в работе. Отмеченные благодарностями администрации, оформленные приказом по школе;

-За выполнение общественных работ, перечисленных выше (в составе комиссий, оргкомитетов по проведению общешкольных мероприятий и т.д.)

#### **5. Порядок депремирования работников**

Основанием для полного или частичного депремирования служит:

1) нарушение трудовой дисциплины:

а) опоздание на работу

б) пропуски педсоветов

в) пропуски уроков

г) пропуски городских и общешкольных мероприятий

д) несвоевременная подача документаций

2) отсев учащихся (кроме болезни и перемены места жительства)

3) больничный лист работника

4) небрежное отношение, порча школьного имущества, порча нот.

#### **6. Заключительные положения**

5.1. Данное Положение рассматривается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается в первичной профсоюзной организации и утверждается приказом директора.

5.2. Срок действия Положения с 25.03.2024г. - по 25.03.2027г.

5.3. Дополнения изменения к данному Положению вносятся по предложению профкома или администрацией Школы и рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

5.4. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора Школы.

5.5. Положение может быть пролонгировано.