

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 1 им. П.И.Чайковского» г. Казани**

Принято на общем собрании
трудового коллектива.

«Утверждаю»
Директор

Председатель профсоюзного комитета
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 1
им. П.И.Чайковского» г.Казани

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа №1
им.П.И.Чайковского» г.Казани

 Н.Г.Ромашова

 Я.И.Туркенич

Принято на педагогическом совете
Протокол № 3 от «25» января 2022 г.

Введено в действие приказом
№ 5 от «25» января 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о расходовании средств премиального фонда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1 им. П.И.Чайковского» г.Казани

I. Общие положения.

Решение о премировании, его размерах и назначении принимается руководителем учреждения, заведующими отделениями при обязательном согласовании с профсоюзным комитетом с учетом положительного личного вклада преподавателя в выполнение школой основных показателей деятельности и за их успехи в выполнении своих должностных обязанностей.

Профсоюзный комитет вправе входить с инициативой о премировании отдельных работников при достижении ими выдающихся успехов в труде и активное участие в повышении эффективности и качества работы школы.

II. Формирование фонда премирования.

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам учреждения, составляет не менее 2% от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должность преподавателя). Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам за определенный период времени (месяц, квартал, год), в том числе одновременно в целях повышения эффективности деятельности работников.

III. Цели и задачи.

Премирование работника дополнительного образования призвано:

- 1) Объективно отразить качественный уровень его труда в соответствии с общими задачами и своими должностными обязанностями;
- 2) Стимулировать творческую активность, совершенствовать профессиональное мастерство работников музыкальной школы, повышать результативность и качество его трудовой деятельности;
- 3) Способствовать выполнению трудовым коллективом основных показателей деятельности школы, совершенствовать применяемые формы и методы учебной, воспитательной, производственной, административной и хозяйственной деятельности.

IV. Основные критерии оценки труда педагогического работника по его личному вкладу в результативность работы школы

- 4.1. Обеспечение общим музыкально-эстетическим воспитанием
- а) обеспечение нормальной посещаемости учебных занятий
 - б) материальное и учебно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса (организация обеспечения учащихся учебными принадлежностями, творческая лаборатория и ее эффективность)
- 4.2. Совершенствование профессионального мастерства
- а) обобщение, распространение и внедрение передового педагогического опыта, открытые уроки и мероприятия
 - б) оптимальное использование имеющихся средств для повышения результативности учебно-воспитательного процесса
- 4.3. Учет результатов производственной деятельности.
- а) готовность на начало учебного года (материальная база кабинета, состояние творческой лаборатории, готовность планирования учебно-воспитательного процесса, классных журналов)
 - б) сравнительный анализ результатов учебной и воспитательной работы с учетом уровня подготовленности и профильности классов, соотношения имеющихся и реализованных возможностей, участия в конкурсах, фестивалях, результативность
 - в) отсутствие случаев детского травматизма, конфликтных ситуаций с детьми, родителями, коллегами. Характер их профилактики или разрешения.
 - г) соблюдение трудовой, профессиональной и производственной дисциплины, норм педагогической этики, положений контракта и коллективного трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка и устава детской музыкальной школы
 - д) личное участие в укреплении учебно-материальной базы школы, учебного кабинета
 - е) мера личного вклада в достижение общих результатов работы школы (количество пропущенных рабочих дней, производственная активность и участие в замене уроков отсутствующих учителей, взаимопомощь и соблюдение единых педагогических требований к учащимся, выполнение требований противопожарной безопасности, производственной санитарии, норм охраны труда и техники безопасности).

V. Основные критерии оценки труда административно-хозяйственного и обслуживающего персонала школы

- 5.1. Обеспечение нормального функционирования школы в режиме, предусмотренном Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка и распоряжениями директора и органов управления народным образованием.
- 5.2. Строгое соблюдение условий контракта, требований должностных инструкций, распоряжений административных работников, непосредственно курирующих данное направление работы школы.
- 5.3. Обеспечение строго соблюдения противопожарной безопасности, производственной санитарии, личной гигиены, норм охраны труда и техники безопасности.

- 5.4. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, выполнение своих должностных обязанностей в полном объеме, с высоким качеством и в срок.
- 5.5. Личный вклад в укрепление учебно-материальной базы школы, обеспечение сохранности имущества.
- 5.6. Юбилеи сотрудников.
- 5.7. Получение знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективным договором.
- 5.8. Материальная помощь.

VI. Порядок премирования работников.

- 6.1. Премирование работников учреждений дополнительного образования производится приказом руководителя.
- 6.2. Премирование руководящих работников учреждений дополнительного образования производится вышестоящим органом культуры.
- 6.3. Премии, начисляемые одному работнику, максимальными размерами не ограничиваются. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам данного учреждения дополнительного образования, не должна превышать установленного фонда премирования по учреждению.
- 6.4. Каждый работник коллектива должен представляться к премии на основании показателей премирования в абсолютном денежном выражении, в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.
- 6.5. Премирование преподавателям, работающим по совместительству, выплачивается по конкретно выполненной работе.
- 6.6. Премия не назначается или снижается за:
 - невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
 - нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
 - нарушение трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
 - невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
 - наличие претензий, жалоб родителей и обучающихся;
 - необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
 - совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;
 - совместителям.
- 6.7. Ответственность за правильное премирование несет руководство учреждения – в случае необходимости в Положение могут вноситься изменения и дополнения по согласованию с трудовым коллективом.