

ПРИНЯТО

Решением Общего собрания трудового коллектива
МБОУ ДО «ЛДХШ им. М.Х. Хаертдинова»
Протокол № 01 от 02.03.2023

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 13-ФД от 02.03.2023
Директор МБОУ ДО «ЛДХШ им. М.Х.
Хаертдинова»

О.А. Мишева

СОГЛАСОВАНО

Начальник МКУ «УК» ИК МО
«ЛМР» РТ _____ Г.Х. Зарипова

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
_____ Э.Р. Галлямова

**Положение о премировании работников
Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования
"Ленинградская детская художественная школа
им. М. Х. Хаертдинова"**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение составлено на основании ст.135, 191 Трудового кодекса РФ, действующим законодательством РФ, Постановлением КМ РТ от 31 мая 2018г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций РТ, Устава школы и иными актами, регулирующими оплату труда. Данное положение оговаривает порядок и условия распределения премиального фонда между членами коллектива ЛДХШ, права и обязанности работников, администрации, профсоюзного комитета.

1.2. Настоящее положение составлено с целью усиления социально-экономической и правовой защиты, а так же в целях материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в конечном результате работы коллектива, повышения ответственности за свой участок работы, внедрения прогрессивной организации труда, совершенствования учебной, методической, выставочной, конкурсной работы.

1.3. Премииальный фонд учреждения формируется из средств фонда оплаты труда, внебюджетных средств.

1.4. Положение о премировании работников разрабатывается администрацией МБОУ ДО «ЛДХШ им. М.Х. Хаертдинова», согласуется с Начальником МКУ «УК» ИК МО «ЛМР» РТ, с председателем профсоюзного комитета Учреждения, рассматривается, принимается, корректируется на собрании Трудового коллектива, утверждается директором.

1.5. Решение о премировании работников и размере принимается на основании предложений членов комиссии по премированию, доплатах, выплатах за качество выполняемых работ стимулирующего характера.

2. Цели, задачи и основания установления премирования.

2.1. Целью установления премий за высокое качество работы, успешное выполнение плановых работ и заданий является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, поощрение добросовестного отношения к труду при выполнении Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдении трудовой дисциплины.

2.2. Установлением премий работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- стимулирование стремления к освоению новых педагогических технологий;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремления к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и родителей в системе дополнительного образования;

-усиление правовой и социально-экономической защиты работников.

3. Показатели премирования работников.

3.1. Разовое премирование работников по результатам работы производится по следующим показателям:

3.1.1. Преподавателям до 50% от оклада за:

- достижение обучающимися высоких показателей, рост качества предоставления дополнительного образования;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, методик;
- ✓ -высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий;
- ✓ -проведение системы профилактических мероприятий (ПДД, антитеррор, алкогольная, табачная, наркозависимость и т.д.);
- организация и проведение мероприятий, повышающих имидж Учреждения у обучающихся, родителей, общественности; подготовка информационных материалов для сети Интернет и периодических изданий;
- эффективное использование на занятиях и во внеклассной работе здоровьесберегающих технологий;
- систематическое применение информационных технологий на занятиях;
- высокое качество методической работы, наставничество;
- образцовое содержание и эстетическое оформление кабинета в соответствии с требованиями, накопление дидактических и методических материалов и их эффективное использование в образовательном процессе;
- организацию эффективного сотрудничества с родителями;
- организацию и качественное выполнение оформительской работы к общегородским, общешкольным и др.мероприятиям;
- большой объем выполненной сверхплановой работы;
- качественное дежурство по учреждению;
- успешную подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам;
- за высокое качество знаний, умений и навыков обучающихся (по итогам контроля во всех его формах);

3.1.2. Заместителю директора по учебной работе до 50% от оклада за:

- 3.1.2.1. высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации и высокие результаты по качеству обучения и уровню обученности;
- 3.1.2.2. высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий;
- 3.1.2.3. высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса, инновационной деятельности и опытно-экспериментальной работы;
- 3.1.2.5. сохранение контингента обучающихся;
- 3.1.2.6. высокий уровень аттестации педагогических работников;
- 3.1.2.7. качественную организацию профилактической работы;
- 3.1.2.8. высокий уровень исполнительской дисциплины;
- 3.1.2.9. большой объем выполненной сверхплановой работы;

3.1.3. Заместителю директора по административно-хозяйственной части до 50% от оклада за:

- 3.1.3.1. обеспечение высокого качества санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории Учреждения;
- 3.1.3.2. высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 3.1.3.3. большой объем выполненной сверхплановой работы;
- 3.1.3.4. высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- 3.1.3.5. высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.1.4. Обслуживающему персоналу до 50% от оклада за:

- 3.1.4.1. высокое качество работы;
- 3.1.4.2. увеличение объема работ;

3.1.4.3. оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок.

3.1.5. Секретарю учебной части до 50% от оклада за увеличение объема работы, оперативность и высокое качество работы.

3.2. Единовременное премирование работников производится:

3.2.1. при наступлении знаменательного события или юбилея, как в жизни страны и трудового коллектива организации (празднование Дня учителя, Дня работников культуры, Дня защитника Отечества, Международного женского дня, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т.п.), так и конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения) до 30% от оклада;

3.2.2. по результатам участия в конкурсах педагогического мастерства до 30% от оклада;

3.2.3. за качественное проведение открытого мероприятия для педагогических работников на муниципальном и республиканском и т.д. уровне (мастер-класс, семинар и др.) до 30% от оклада;

3.2.4. подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов муниципального, республиканского и т.д. уровня до 30% от оклада.

4. Перечень показателей, за которые премия не начисляется или снижается:

4.1. Невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностными инструкциями; -

4.2. Нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;

4.3. Нарушение трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

4.4. Наличие претензий, жалоб родителей, коллег и партнёров;

4.5. Не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей: искажение, незачисление в школьную и классную учётно-отчётную документацию;

4.6. Несчастный случай (травма) с учащимися на занятиях, внеклассных мероприятиях, на перемене, до урока, после урока, произошедшая на территории школы;

4.7. Несоблюдение санитарно-гигиенического состояния закреплённого кабинета, лаборантской, мастерской, подвала, фойе;

4.8. Упущение в ведении планирующей и отчётной документации;

4.9. Пропуски учащимися занятий без уважительной причины и потерю контингента учащихся в течение года;

4.10. Работник долгое время не выполнял функциональные обязанности по различным причинам (сессия, лист временной нетрудоспособности, административный отпуск и т.д.);

4.11. Если работник за выполненную работу получил отгул;

4.12. За наличие замечаний, зафиксированных приказами по школе, докладных, протоколами педагогического совета или протоколами собрания трудового коллектива.

5. Установление доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

5.1. Установление доплат производится за конкретный период времени выполнения работы по следующим показателям:

5.1.2. За совмещение профессий, (должностей);

5.1.3. За расширение зон обслуживания;

5.1.4. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

5.1.5. За увеличение объёма работ;

5.2. Размер доплат, устанавливается либо в процентном отношении к должностному окладу работника, либо в абсолютном размере.

6. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и прекращает действие с принятием нового Положения.

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью

страниц

Директор МБОУ ДО
ДХН/ХНЦ им. М.Х. Хаертдинова
О.А. Мишева
шафарма 2013 г.

