

Согласовано:
Председатель профкома
МБУ ДО «ДЭБЦ» ЕМР РТ
Хоснуллина Г.Ф.
«01» *сентября* 20*18* г.

Принято
на заседании общего
собрания работников
МБУ ДО «ДЭБЦ» ЕМР РТ
Протокол №1
от «01» *сентября* 20*18* г.

Утверждено и введено в действие
приказом директора № *82*
от «01» *сентября* 20*18* г.
И.о. директора
МБУ ДО «ДЭБЦ» ЕМР РТ
Усманова Г.С.



**Положение о порядке распределения премиальных и иных поощрительных выплат
работникам муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детский эколого-биологический центр»
Елабужского муниципального района Республики Татарстан**

1. Общие положения.

Настоящее Положение регламентирует порядок распределения премиальных и иных поощрительных выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский эколого-биологический центр» Елабужского муниципального района Республики Татарстан (далее - Учреждение).

Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных директором Учреждения после согласования с профсоюзным комитетом и органами самоуправления в Учреждении (педагогический совет и др.)

2. Порядок распределения стимулирующих выплат

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников образовательных организаций дополнительного образования Елабужского муниципального района Республики Татарстан, разработанного в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 г. №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан».

Действие положения направлено на развитие творческой инициативы работников и дополнительное стимулирование передового педагогического опыта.

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

3. Формирование фонда премирования

Премиальные и иные поощрительные выплаты, выплачиваемые из фонда экономии заработной платы Учреждения относятся к выплатам стимулирующего характера.

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

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

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

4. Основные критерии оценки труда работников

Размеры премий определяется решением Комиссии по распределению премии один раз в квартал.

Учитываются основные показатели деятельности организации:

- За работу с одаренными детьми, участие в научно - практических конференциях, олимпиадах, конкурсах (призер всероссийского уровня – 25% от оклада, республиканского уровня – 20 % от оклада, регионального уровня – 15 %, муниципального уровня – 10%);
- в связи с юбилейными датами (**женщины - 50 и 55 лет, мужчины -50 и 60 лет в размере должностного оклада из фонда экономии заработной платы**);
- качество выполнения общественных работ;

Показатели премирования:

Показатели премирования для методиста:

- обеспечение пополнения и обновления методического фонда Учреждения;
- обеспеченность педагогов Учреждения Республиканскими образовательными и досуговыми программами, рассчитанными на различные категории обучающихся;
- участие коллективов в проводимых Учреждением мероприятиях;
- организация культурно-массовых мероприятий, концертов, фестивалей, выставок;
- привлечение дополнительных, спонсорских средств на развитие материальной и финансовой базы Учреждения;

Показатели премирования:

Показатели премирования для методиста:

- работа в системе «Электронное образование»: формирование групп, создание профилей, журналов, расписания в электронном образовании, контроль за ведением электронных журналов;
- ведение и систематическое обновление сайта Учреждения;
- работа в электронном магазине по закупке товаров и услуг;
- создание электронных презентаций для муниципальных и республиканских мероприятий;
- методическая помощь педагогам дополнительного образования в создании электронных презентаций и видеороликов, сбор информационного материала из интернет-источников и др.

Показатели премирования для педагога дополнительного образования:

- выполнение учебных планов, программ;
- сохранность контингента;
- участие в мероприятиях Учреждения;
- организация и участие обучающихся в муниципальных, региональных, зональных, республиканских, российских мероприятиях;
- проведение открытых мероприятий, занятий;
- состояние охраны труда и пожарной безопасности;
- безаварийная работа закрепленных кабинетов, оборудования;
- привлечение дополнительных, спонсорских средств на развитие материальной и финансовой базы Учреждения.

Показатели премирования для обслуживающего персонала: уборщик служебных помещений, сторожа, рабочие:

- эстетическое состояние закрепленных рабочих мест;
- сохранность закрепленного оборудования, инвентаря, снаряжения;
- состояние охраны труда и пожарной безопасности;
- за добросовестное отношение к своим служебным обязанностям.

5. Порядок премирования и депремирования работников

Премирование работников Учреждения производится раз в квартал по итогам работы за истекший период.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя и на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников образования Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника Учреждения.

Премиальные и иные поощрительные выплаты выплачиваются за:

- а) важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- б) интенсивность и высокие результаты работы;
- в) качество выполняемых работ;

Работодателю Учреждения предоставляется право лишать премии работников частично или полностью (критерии депремирования).

Критерии депремирования для методиста:

- а) несвоевременное оформление документации по проводимым мероприятиям;
- б) несвоевременное предоставление отчетов, информации, невыполнение распоряжений по Учреждению;
- в) наличие жалоб со стороны педагогов, обучающихся и их родителей, обслуживающего персонала Учреждения;
- г) срыв по вине работника республиканских, муниципальных и других массовых мероприятий, а также подготовка не на должном уровне конкретных заданий и поручений;
- д) за нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (прогулы, невыхода на работу по неуважительной причине, систематические опоздания).
- е) премия снимается за данный квартал при наличии замечания, за выговор премия снимается до снятия выговора;
- ж) премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном и административном отпусках, а также за время нетрудоспособности по больничному листу.

Критерии депремирования для педагогов дополнительного образования:

- а) несвоевременная сдача журналов;
- б) несвоевременное, неправильное оформление документации по проводимым мероприятиям;
- в) несвоевременное, неправильное оформление документов по организации поездок;
- г) несоблюдение расписаний занятий;
- д) несвоевременное предоставление информации, отчетов, невыполнение распоряжений по Учреждению;
- е) наличие жалоб со стороны работодателя, педагогов, обучающихся и их родителей;
- ж) несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, правил охраны труда и пожарной безопасности;
- з) несоответствие состояния закрепленной территории, кабинета санитарным нормам;
- и) срыв по вине работника республиканских, муниципальных и других массовых мероприятий, а также подготовка не на должном уровне конкретных заданий и поручений;
- к) премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном и административном отпусках, а также за время нетрудоспособности по больничному листу;
- л) премия снимается за данный квартал при наличии замечания, за выговор премия снимается до снятия выговора или в конце календарного года.

Критерии депремирования для обслуживающего персонала: уборщик служебных помещений, сторожа, рабочие:

- а) наличие жалоб со стороны работников Учреждения, педагогов, обучающихся и их родителей;
- б) за нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (прогулы, невыхода на работу по неуважительной причине, систематические опоздания).
- в) несоответствие состояния закрепленной территории санитарным нормам;
- г) срыв по вине работника республиканских, муниципальных и других массовых мероприятий, а также подготовка не на должном уровне конкретных заданий и поручений;
- г) премия снимается за данный квартал при наличии замечания, за выговор премия снимается до снятия выговора;
- е) премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном и административном отпусках, а также за время нетрудоспособности по больничному листу.

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

6. Заключительные положения

Положение согласуется с первичной профсоюзной организацией Учреждения, рассматривается на общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом директора.

Дополнения к данному положению вносятся по предложению профкома или работодателя Учреждения и рассматриваются на общем собрании работников Учреждения.