

«Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Татарская детская
музыкальная школа №32 имени Ильхама
Шакирова» Московского района
г.Казани


Н.А. Гурьянова

Принято на общем собрании работников
Протокол № 1 от «12» апреля 2021г.

«Утверждаю»

Директор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Татарская
детская музыкальная школа №32 имени
Ильхама Шакирова» Московского района
г.Казани


Л.Г. Сингатуллина

Введено в действие приказом
№ 33 от «13» апреля 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Татарская детская музыкальная школа № 32 имени Ильхама Шакирова» Московского района г.Казани

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании» №273 от 29.12.2012г.;
- постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»;
- Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, постановление КМ РТ от 24.08.2010г. № 678;
- Положением о критериях оценки эффективной деятельности работы педагогов «Татарской детской музыкальной школы № 32» (далее - Школа);
- Уставом Школы;
- Коллективным договором Школы.

1.2. Действие Положения направлено на развитие творческой инициативы работников и дополнительное стимулирование 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.

2. Формирование фонда премирования

2.1. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за квартал, в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

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, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за неаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера.

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

3. Основные критерии оценки труда работников

3.1. Размеры премий определяется решением Комиссии по распределению ежеквартального материального поощрения.

3.2. Педагогические работники премируются за:

- высокие показатели в обучении и воспитании учащихся своего класса в течение года; личную заинтересованность в получении высоких итоговых переводных и выпускных показателей;
- активное участие в работе по сохранению контингента учащихся школы;
- осуществление индивидуального подхода к учащимся, организацию внеклассной работы;
- работу по привлечению выпускников школы, не продолжающих обучение, к дальнейшему участию в совместной работе;
- высокий уровень воспитания и профориентации учащихся;
- большую работу по оснащению кабинетов оборудованием, техническими средствами обучения, учебными наглядными пособиями, способствующими повышению результатов обучения;
- постоянное совершенствование профессионального исполнительского и педагогического мастерства, методических приемов работы с учащимися, создание новых программ и сборников, систематическое повышение своей квалификации, самообразования, использование передового педагогического опыта;
- осуществление дифференцированной работы с родителями по вопросам воспитания и профориентации учащихся;
- в связи с профессиональным праздником День учителя.

3.3. Административно – хозяйственный и учебно – вспомогательный персонал премируется за:

- четкое и добросовестное выполнение своих служебных обязанностей по обеспечению высокого уровня работы школы, санитарно – гигиенического режима школы, правильную организацию работы;
- содержание в должном эксплуатационном порядке помещений, технического, учебного оборудования, инвентаря и территории;
- материальное обеспечение процесса обучения и воспитания;
- соблюдение правил и норм по технике безопасности;
- активное участие в создании надлежащих условий для труда, быта, отдыха работников и учащихся школы.

4. Порядок премирования работников

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

4.2. Премии и поощрительные выплаты, начисляемые одному работнику, максимальными размерами не ограничиваются. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам школы, не должна превышать установленного фонда сметы расходов школы.

4.3. Каждый работник должен представляться к премии в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.

4.4 Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном, ученическом, административном отпусках, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

4.5. Премия не носит обязательного характера.

4.6. Ответственность за правильное выполнение Положения несет директор.

5. Порядок депремирования работников

5.1. За пропуски педсоветов, комиссий, зачетов, экзаменов, мероприятий, проводимых школой.

5.2. За невыполнение должностных обязанностей:

- слабую успеваемость класса;
- несвоевременное оформление учебной документации, текучесть контингента;
- отсутствие методической работы;
- отсутствие уроков взаимопосещения;
- систематическое опоздание на работу, нарушение трудовой дисциплины;
- нетактичное поведение в общении с коллегами и с детьми;
- невыполнение требований администрации.

6. Заключительные положения

6.1. Данное Положение рассматривается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с первичной профсоюзной организацией и утверждается приказом директора школы. Премирование директора производится приказом Московского РОО.

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

6.3. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора Школы, но не более чем 2 года.