


«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.Ф. 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. Премииальные 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.