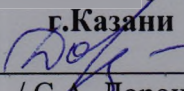
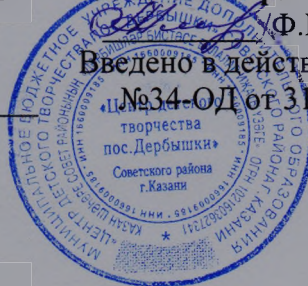


**«Принято»**  
на педагогическом совете  
МБУДО  
«ЦДТ пос.Дербышки»  
Советского района г.Казани  
Протокол № 1  
От 26 августа 2024 года

**«Согласовано»**  
Председатель профкома  
МБУДО  
«ЦДТ пос.Дербышки»  
Советского района  
г.Казани  
  
/ С.А. Доронина/

**«Утверждаю»**  
Директор МБУДО  
«ЦДТ пос.Дербышки»  
Советского района г.Казани  
Ф.М.Гумерова/  
Введено в действие приказом  
№34-ОД от 31.08.2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

об использовании премиальной части фонда оплаты труда работников МБУДО  
«Центр детского творчества пос.Дербышки»  
Советского района г.Казани

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об использовании премиальной части оплаты труда (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» 2012 г.;
- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Положения об условиях оплаты труда работников образовательных организации Республики Татарстан, принятого Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 31.05.2018 г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников образовательных организаций Республики Татарстан»;
- Постановления Кабинета министров РТ № 454 от 24.06.2024 г.;
- Коллективного договора МБУДО «ЦДТ пос.Дербышки» между администрацией и профсоюзным комитетом на 2024-2026 годы от 15 мая 2024 г..
- Отраслевого Соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 годы»
- Соглашения между Управлением образования Исполнительного комитета муниципального образования города Казани и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 годы»

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

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

### 2. Формирование фонда премирования

2.1. Премиальные 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. Премияльный фонд формируется в размере 2% стимулирующей части фонда заработной платы учреждения.

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

### **3. Основные критерии оценки труда работников**

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

3.2. Учитываются основные показатели деятельности центра:

- в связи с юбилейными датами (женщины – 50, 55,60 и далее лет, мужчины -50, и 60 лет );
- получением знаков отличия;
- благодарственных писем, грамот, наград;
- за высокую результативность (отдела, объединения )
- за участие в подготовке и проведении открытых мероприятий районного, городского республиканского масштабов;
- за особые успехи в работе, отмеченные благодарностями администрации, оформленные приказом по ЦДТ, РОО и ГУО;
- За призовые места участникам конкурса ЦДТ « Педагог года ЦДТ» по всем номинациям.
- За участие и результативность в профессиональных конкурсах.
- За результативность в работе с родителями, организацию работы родительскими комитетами, работу со спонсорами и благотворительными организациями.
- организацию работ по обеспечению охраны труда и техники безопасности учащихся и сотрудников;
- обеспечение контроля за санитарно-гигиеническими требованиями;
- работа по профилактике правонарушений, наркомании, пропаганде здорового образа жизни;
- качество выполнения общественных работ (профсоюз, в комиссиях по технике безопасности, социальная работа с населением и т.д) ;
- работа с учащимися по пожарной безопасности;
- ведение и оформление документации (документы строгой отчетности, протоколов, архива центра, попечительского совета)
- за качество производственного контроля;
- за выполнение общественных работ, перечисленных выше (в составе комиссий и жюри районных и городских мероприятий, оргкомитетов по проведению коллективных и массовых мероприятий и т.д.).

### **4. Порядок премирования работников**

4.1. Премирование работников ЦДТ могут производиться ежемесячно, 1 раз в квартал по итогам работы за истекший период, по особо значимым событиям и достижениям.

4.2. Премии могут выплачиваться за определенные успехи: за результативность и качество работы в отдельных мероприятиях, а также за достижения в учебно-воспитательной работе, добросовестное отношение к труду.

4.3. Премирование работников осуществляется по решению комиссии по согласованию с профсоюзным комитетом. Решение Комиссии оформляется протоколом, подписывается председателем профкома и утверждается директором.

4.4. Премии, начисляемые одному работнику, максимальными размерами не ограничиваются. Размеры премий определяются как в процентном отношении к должностному окладу, так и суммарно. Общая сумма выплачиваемых премий не должна превышать установленного фонда премирования по учреждению.

4.5. Премия, выплачиваемая по настоящему Положению, учитывается при исчислении средней заработной платы работникам.

4.6. Премия не выплачивается за время нахождения работника в очередном и административных отпусках, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

4.7. Премирование работников, работающих по внешнему и внутреннему совместительству не производится.

4.8. Выплата премий производится на основании протоколов комиссии по приказу директора.

4.9. Ответственность за правильное применение Положения о премировании несет руководитель учреждения.

4.10. Премирование директора ЦДТ производится вышестоящим органом образования.

## **5. Депремирование работников**

5.1. Депремирование работников производится в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины,
- недобросовестного отношения к труду,
- неисполнения функциональных обязанностей
- несоблюдения правил техники безопасности
- безответственного отношения к материальному имуществу центра, нанесение материального ущерба.

## **6. Заключительные положения**

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

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

6.3. Срок действия настоящего Положения с 1 сентября 2024 года по 31 августа 2027 года.