

«Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств №4» Советского района
г.Казани

И. В. Шевелёва

«Утверждаю»
Директор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств №4»
Советского района г.Казани

М.Л. Рахматуллина



Принято общим собранием работников
Протокол № 1 от «27» августа 2021 г.

Введено в действие приказом
№ 96 от «31» августа 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об использовании премиальной части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №4» Советского района г. Казани

1. Общие положения

Настоящее Положение об использовании премиальной части фонда оплаты труда разработано в соответствии с Трудового Кодекса Российской Федерации; Федеральным законом ФЗ-273 от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации»; Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан; Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений республики Татарстан, Постановлением Кабинета Министров Республики от 08.10.2010 г. №790 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»; Коллективным договором МБУДО «Детская школа искусств №4» Советского района г. Казани на 2014-2016гг. и определяет порядок формирования, условия и критерии премирования работников МБУДО «Детская школа искусств №4» Советского района г. Казани, (далее -школа).

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

1.2. Положение разработано комиссией по распределению стимулирующих выплат за качество работы (далее Комиссия), согласовано с профсоюзным комитетом, и утверждено на собрании трудового коллектива.

1.3. Данное Положение распространяется на всех работников школы и направлено на создание благоприятных условий для повышения качества результатов трудовой деятельности.

II. Формирование фонда премирования

2.1. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам образования, составляет не менее 2% от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов основного и вспомогательного персонала (ставок

заработных плат, должностных окладов), выплат за неаудиторную занятость (ШМО, ГМО, руководителям структурных подразделений базовых МБОУ) и выплат стимулирующего характера.

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

2.4. При распределении премии учитывается минимальный и максимальный порог премиальных выплат за истекший период и определяет фиксированный размер выплат в денежном эквиваленте по каждому критерию.

2.5. Общая сумма премии, выплачиваемой работникам, не должна превышать утвержденного фонда премирования согласно смете.

III. Порядок премирования работников

3.1. Премирование производится приказом директора школы по итогам и по согласованию с профкомом.

3.2. Премия выплачивается 1 раз в квартал по итогам работы за истекший период.

3.3. Премии распределяются с учетом больничных листов, очередных административных, ученических отпусков, в том числе педагогическим работникам-совместителям за значительный вклад по результатам деятельности.

IV. Основные критерии премирования

-За участие в особо значимых проектах от 50%

-За высокие результаты педагогической деятельности от 50%

-За выполнение разовых поручений, требующих качественного и срочного выполнения от 30 %

- За участие в ремонтных работах. от 20%

-За участие в мероприятиях по повышению эстетики и привлекательности школьного пространства от 20%

3.4. Основу расчета премии составляет МРОТ (100%)

3.5. Размер премии может изменяться. администрация по согласованию с профсоюзным комитетом оставляет за собой право изменять премии, как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения в зависимости от производственной нагрузки работника или характера его трудовой деятельности.

V. Понижающие показатели премирования

5.1. Нарушение правил внутреннего распорядка

5.2. Наличие взысканий по профилю деятельности.