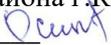


**«СОГЛАСОВАНО»**

Председатель профсоюзного комитета  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств №6»  
Советского района г.Казани  
 Л.П.Осипова

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор Муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Детская школа искусств №6»  
Советского района г.Казани  
 Э.П.Батталова



Принято на общем собрании работников  
Протокол №01 от «29» августа 2024г.

Введено в действие приказом  
№82 от «31» августа 2024г.

## **Положение о расходовании средств премиального фонда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 6» Советского района г.Казани РТ**

### **1. Общие положения.**

Решение о премировании, его размерах и назначении принимается руководителем учреждения, заведующими отделениями при обязательном согласовании с профсоюзным комитетом на основе данного Положения и Соглашением между Управлением образования Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани и Татарстанской республиканской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2024-2026 гг.. в отношении работников с учетом их положительного личностного вклада в выполнение школой основных показателей деятельности и за их успехи в выполнении своих должностных обязанностей.

Профсоюзный комитет вправе входить с инициативой о премировании отдельных работников при достижении ими выдающихся успехов в труде и активное участие в повышении эффективности и качества работы школы.

### **2. Формирование фонда премирования.**

Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам учреждения, составляет не менее 2% от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторскую занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключение работников, занимающих должность преподавателя). Премииальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам за определенный период времени (квартал), в том числе единовременно в целях повышения эффективности деятельности работников.

### **3. Цели и задачи.**

Премирование работника дополнительного образования призвано:

- 1) Объективно отразить качественный уровень его труда в соответствии с общими задачами и своими должностными обязанностями;
- 2) Стимулировать творческую активность, совершенствовать профессиональное мастерство работников музыкальной школы, повышать результативность и качество его трудовой деятельности;
- 3) Способствовать выполнению трудовым коллективом основных показателей деятельности школы, совершенствовать применяемые формы и методы учебной, воспитательной, производственной, административной и хозяйственной деятельности.

4. Основные критерии оценки труда педагогического работника по его личному вкладу в результативность работы школы искусств.

#### **4.1. Обеспечение общим музыкально-эстетическим воспитанием**

а) обеспечение нормальной посещаемости учебных занятий  
б) материальное и учебно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса (организация обеспечения учащихся учебными принадлежностями, творческая лаборатория и ее эффективность)

в) участие в работе с детьми и общественностью микрорайона (подготовка комплектования 1-х классов, проведение родительских собраний)

#### 4.2. Совершенствование профессионального мастерства

а) обобщение, распространение и внедрение передового педагогического опыта, открытые уроки и мероприятия

б) оптимальное использование имеющихся средств для повышения результативности учебно-воспитательного процесса

#### 4.3. Учет результатов производственной деятельности.

а) готовность на начало учебного года (материальная база кабинета, состояние творческой лаборатории, готовность планирования учебно-воспитательного процесса, классных журналов)

б) сравнительный анализ результатов учебной и воспитательной работы с учетом уровня подготовленности и профильности классов, соотношения имеющихся и реализованных возможностей, участия в конкурсах, фестивалях, результативность

в) отсутствие случаев детского травматизма, конфликтных ситуаций с детьми, родителями, коллегами. Характер их профилактики или разрешения.

г) соблюдение трудовой, профессиональной и производственной дисциплины, норм педагогической этики, положений контракта и коллективного трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка и устава детской музыкальной школы

д) личное участие в укреплении учебно-материальной базы школы, учебного кабинета

е) мера личного вклада в достижение общих результатов работы школы (количество пропущенных рабочих дней, производственная активность и участие в замене уроков отсутствующих учителей, взаимопомощь и соблюдение единых педагогических требований к учащимся, выполнение требований противопожарной безопасности, производственной санитарии, норм охраны труда и техники безопасности)

#### 5. Основные критерии оценки труда административно-хозяйственного и обслуживающего персонала школы

5.1. Обеспечение нормального функционирования школы в режиме, предусмотренном Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка и распоряжениями директора и органов управления народным образованием.

5.2. Строгое соблюдение условий контракта, требований должностных инструкций, распоряжений административных работников, непосредственно курирующих данное направление работы школы.

5.3. Обеспечение строго соблюдения противопожарной безопасности, производственной санитарии, личной гигиены, норм охраны труда и техники безопасности.

5.4. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, выполнение своих должностных обязанностей в полном объеме, с высоким качеством и в срок.

5.5. Личный вклад в укрепление учебно-материальной базы школы, обеспечение сохранности имущества.

5.6. Юбилеи сотрудников.

5.7. Получение знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективным договором.

5.8. Материальная помощь.

#### 6. Порядок премирования работников.

6.1. Премирование работников учреждений дополнительного образования производится приказом руководителя.

6.2. Премирование руководящих работников учреждений дополнительного образования производится вышестоящим органом образования.

6.3. Премии, начисляемые одному работнику, максимальными размерами не ограничиваются. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам данного учреждения дополнительного образования, не должна превышать установленного фонда премирования по учреждению.

6.4. Каждый работник коллектива должен представляться к премии на основании показателей премирования в абсолютном денежном выражении, в зависимости от личного вклада в результаты работы коллектива.

6.5. Премирование преподавателям, работающим по совместительству, выплачивается по конкретно выполненной работе.

6.6. Премия не назначается или снижается за:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
- наличие претензий, жалоб родителей и обучающихся;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;
- совместителям.

6.7. Ответственность за правильное премирование несет руководство учреждения – в случае необходимости в Положение могут вноситься изменения и дополнения по согласованию с трудовым коллективом.