

Принято на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО "ЦЭВ "Песнохорки" «15» августа 2016 г.
«Согласовано»:
Председатель профкома МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки»
Л.Н. Попова / Л.Н. Попова

«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. директора МБУ ДО «ЦЭВ

«Песнохорки»

О.Н. Камалова

Приказ № 100 от «15» 08 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр эстетического воспитания «Песнохорки»

1. Общие положения

- 1.1. Премияльный фонд муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр эстетического воспитания «Песнохорки»» Индустриального района г. Барнаула (далее - МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки»») формируется из экономии фонда оплаты труда.
- 1.2. Премирование производится по результатам работы в целях повышения эффективности деятельности работников, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 1.3. Настоящее Положение разработано администрацией МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки» совместно с Управляющим советом учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами.
- 1.4. В состав комиссии по премированию входят:
 - директор или его заместитель по УВР;
 - председатель выборного органа первичной профсоюзной организации;
 - 2-3 члена Управляющего совета.

2. Порядок премирования.

- 2.1. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки» и выносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.
- 2.2. Итоги работы для определения поощряемых работников и размеров премий подводятся ежемесячно.
- 2.3. На основании решения премиальной комиссии руководителем учреждения издается приказ о премировании работников.

3. Условия премирования

- 3.1. Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих функциональных обязанностей. Нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных локальных актов, зафиксированных в приказах по учреждению, служат основанием для лишения премии. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.
- 3.2. Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение результативности учебно-воспитательного процесса в учреждении и зависит от стажа работы.

4. Показатели премирования

- 4.1. Педагогические работники премируются за:
- своевременное и качественное планирование учебновоспитательного процесса;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины (сдачу отчетов, ведение документации, своевременное предоставление материалов в вышестоящие органы и т. д.);
 - качество знаний, умений и навыков учащихся (по итогам конкурсов, соревнований и т.д.);
 - использование в работе передового педагогического опыта, экспериментальную работу, разработку и внедрение авторских программ;
 - качественное оказание платных услуг населению;
 - организацию выпуска полезной продукции;
 - участие в работах по ремонту и оформлению учреждения, кабинетов;
 - санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, эффективное использование кабинета в учебно-воспитательном процессе;
 - качественное проведение учебных занятий и массовых мероприятий, воспитательную работу;
 - выполнение отдельных поручений, приказов и указаний руководства учреждения с учетом обеспечения задач и функций МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки».

- 4.2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки» премируется за:
- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
 - участие в работах по ремонту здания и помещений МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки»;
 - своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение правил техники безопасности;
 - выполнение отдельных поручений, приказов и указаний руководства учреждения с учетом обеспечения задач и функций МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки»;
 - содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.
- 4.3. Руководители и их заместители, другой административноуправленческий персонал премируется, кроме общих оснований, за:
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
 - внедрение инновационных технологий;
 - обобщение и распространение передового опыта работы;
 - эффективный контроль за ходом учебно-воспитательного процесса;
 - качественное и своевременное ведение отчетности и иной документации.
- 4.4. Руководитель МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки» премируется приказом комитета по образованию города Барнаула в соответствии с Положением о премировании, действующим в учреждении.
- 4.5. Сумма премии конкретному работнику МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки» максимальным размером не ограничивается.
- 4.6. Премии могут выплачиваться одновременно всем работникам МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки», либо отдельным работникам.
- 4.7. Премии могут производиться в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет) при стаже работы от 5 лет, а так же за многолетний труд в учреждении и в связи с выходом на пенсию.
- Размер премии определяется администрацией МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки» с учетом личного трудового вклада.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение

- 5.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- 5.2. Нарушение кодекса профессиональной этики педагога.
- 5.3. Некачественное и несвоевременное выполнение работниками МБУ ДО «ЦЭВ «Песнохорки» своих служебных обязанностей (заданий).