

Введено в действие
приказом директора
от 21.11.2013 г. № 44-АХД

Принято
общим собранием трудового коллектива
МБОУ ДОД ЦДТ «Феникс»
Протокол № 4 общего собрания
трудоувого коллектива
от 20.11.2013 г.

Утверждаю
директор МБОУ ДОД ЦДТ «Феникс»
И.Б. Тупицо



**Положение
о премировании работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей «Центр детского творчества «Феникс»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок назначения и нормы дополнительного вознаграждения работникам Центра за образцовое и творческое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности труда.

1.2. Цель Положения – повышение материальной заинтересованности работников Центра в качественной организации, проведении, обеспечении и развитии образовательно-воспитательного процесса, повышении его эффективности.

1.3. Положение о премировании разрабатывается администрацией Центра, обсуждается, принимается, корректируется на общем собрании трудового коллектива и утверждается директором Центра.

1.4. В Центре устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда (премиальных выплат) осуществляется комиссией, утверждаемой приказом директора, действующей в соответствии с Положением о комиссии.

1.6. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (премиальных выплат) рассматриваются на заседаниях комиссии ежемесячно при наличии экономии фонда оплаты труда и неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода

1.7. Решение комиссии оформляется протоколом и считается принятым простым большинством голосов.

1.8. К числу премируемых относятся все работники Центра, кроме работников, обладающих временной нетрудоспособностью.

2. Порядок премирования.

2.1. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией и выносятся на обсуждение комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

2.2. Премии могут устанавливаться за месяц, квартал, полугодие, учебный и календарный год.

2.3 На основании решения комиссии директором Центра издается приказ о премировании работников, в котором указывается конкретный размер этой выплаты и основание для премирования.

3. Показатели премирования.

3.1. Премии могут устанавливаться:

- за высокое качество и результативность труда;
- за выполнение особо важной работы;
- за напряженность и результативность управленческого труда;
- за выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими показателями;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- за высокую организацию и документальное обеспечение образовательного процесса;
- за напряженность и интенсивность труда, высокое качество и результативность работы;
- за выполнение объема работ не входящих в должностные обязанности работника и выполняемых не за счет основного рабочего времени;
- за своевременную и качественную сдачу квартальных, полугодовых, годовых отчетов и необходимой информации в вышестоящие и другие инстанции;
- за активное и успешное выступление обучающихся Центра на соревнованиях, конкурсах, олимпиадах, выставках, фестивалях различного уровня и направленностей;
- за работу в городских и областных аттестационных комиссиях и экспертных группах;
- за организацию и проведение методических семинаров, выставок, педагогических совещаний в рамках городских методических объединений работников образования;
- за выступления, сообщения, доклады с показом, демонстрации и освещением положительного опыта работы на областных, городских, научно-практических конференциях, методических семинарах, педагогических конкурсах, фестивалях;
- за активное и успешное участие от учреждения в смотрах, конкурсах различного уровня;
- за публикацию методического пособия, имеющего положительные отзывы и могущего применяться на практике;
- за разработку положений о смотрах, конкурсах, фестивалях, а также за подготовку и проведение, участие в работе жюри данных творческих и массовых педагогических мероприятий;
- за высокий уровень проведения массовых мероприятий районного, городского, областного, межрегионального уровня;
- за рецензирование программно-методических материалов, учебных пособий, составления письменного отзыва;
- за корректировку и разработку новых учебных планов и образовательных программ;
- в связи с профессиональным праздником – до 5000 руб.

3.2. Педагогические работники премируются за:

- своевременное и качественное планирование учебно-воспитательного процесса;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (сдачу отчетов, ведение документации, своевременное предоставление материалов в вышестоящие органы, составление тарификации и т. д.);
- качество знаний, умений и навыков учащихся (по итогам аттестации учащихся);
- 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.

3.3. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

- состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- участие в работах по ремонту здания;
- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение техники безопасности;
- содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.

3.4. Заместители директора, заведующие структурным подразделением, главный бухгалтер премируется 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.

3.5. Директор Центра премируется на основании распоряжения администрации города Рязани.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишения.

4.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.