

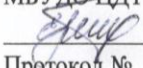
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ХИЛОКСКИЙ РАЙОН»

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА «ВДОХНОВЕНИЕ»**

СОГЛАСОВАННО:

Председатель ПК

МБУДО ЦДТ «Вдохновение»

 Е.С. Грешилова

Протокол № от «06» июня 2016г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУДО

ЦДТ «Вдохновение»

 О.П. Артамонова

Приказ № от «07» июня 2016г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

№06

ПРИНЯТО:
НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ
МБУДО ЦДТ «ВДОХНОВЕНИЕ»
ПРОТОКОЛ № 3
ОТ «3» июня 2016г.

**Положение
о премировании работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Центра детского творчества «Вдохновение»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Премияльный фонд МБУДО ЦДТ «Вдохновение» (далее Учреждение) формируется из экономии фонда оплаты труда.
- 1.2. Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное выполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности.
- 1.3. Премирование производится в соответствии с Положением, которое разрабатывается администрацией совместно и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждается на общем собрании работающих.
- 1.4. В состав комиссии по премированию входят:
 - руководитель Учреждения;
 - председатель выборного органа первичной профсоюзной организации;
 - 2-3 члена премиальной комиссии Учреждения.

II. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

- 2.1. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся администрацией и выносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.
- 2.2. Работникам Учреждения осуществляются периодические премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) и единовременные премиальные выплаты (к профессиональным, календарным праздникам, юбилейным датам и др.).
- 2.3. На основании решения премиальной комиссии руководителем учреждения издается приказ о премировании работников.

III. 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 актов, зафиксированных в приказах по учреждению, служат основанием для лишения премии. Работники, получившие взыскания, лишаются премии на весь срок действия взыскания.
- 3.2.1. Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечение высокой результативности учебно-воспитательного процесса в учреждении и не зависит от стажа работы.

IV. ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ

- 4.1. 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);
 - своевременное заполнения системы «Сетевой город. Образование»;

- 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;
 - участие обучающихся в различных конкурсах и соревнованиях.
- 4.2 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.
- 4.3. Главному бухгалтеру:
- разработку новых программ, положений, подготовку экономических расчетов;
 - обеспечение целевого использования бюджетных средств;
 - качественное ведение документации;
 - отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности;
 - своевременное и качественное предоставление отчетности.
- 4.4 Руководитель премируется, кроме общих оснований, за:
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
 - внедрение инновационных технологий;
 - обобщение и распространение передового опыта работы;
 - эффективный контроль над ходом учебно-воспитательного процесса;
 - качественное и своевременное ведение отчетности и иной документации.
 - участие в подготовке учреждения, к новому учебному году;
- 4.5. Руководитель Учреждения премируется решением премиальной комиссии, приказом в соответствии с Положением о премировании, действующим в учреждении.

V. ПОКАЗАТЕЛИ ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ ИЛИ ЕЕ ЛИШЕНИЕ

- 2.1. Работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание на день премирования.
- 2.2. В случае неудовлетворительной оценки результатов труда периодическая премия работнику Учреждения может быть снижена приказом по учреждению с обязательным учетом мнения представительного органа работников.
- 2.3. Периодическая премия может быть снижена в зависимости от последствий действия или бездействия работника в размере до 100 % за:
- неисполнение организацией образования муниципального задания;
 - недостаточный уровень исполнительской дисциплины (неисполнение в указанные сроки или предоставление недостоверной информации о состоянии выполнения порученной ему работы, невыполнение поручений руководителя, методистами);
 - наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей, обучающихся, персонала Учреждения и иных граждан (за низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к детям и др.);

- невыполнение мероприятий текущего (месячного, квартального, годового) плана работы образовательной организации;
- несвоевременную выплату заработной платы, отпускных и иных выплат работникам образовательной организации;
- не обеспечение безопасных условий обучения, в соответствии с установленными нормами;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- санитарно-эпидемиологического режима;
- инструкций по охране труда;
- не соблюдение правил техники безопасности, пожарной безопасности;
- за нарушение работником педагогической этики;
- за халатное отношения к сохранности материально-технических ценностей Учреждения;