

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. Тупица

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 собрании трудового коллектива и утверждается директором Центра.

1.4. В состав комиссии Центра по премированию входят:

- руководитель учреждения или его заместитель;
- руководитель структурного подразделения;
- 3 члена педагогического коллектива учреждения.

1.5. Предложения по показателям премирования по итогам учебного года представляются администрацией Центра (заместителями директора, руководителями структурных подразделений, руководителями методических объединений).

1.6. Источником премий является экономия фонда оплаты труда и неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода.

1.7. 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 премиальной 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 премиальной 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 спецотчетов 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;
- за многолетнюю и плодотворную работу в Центре:

Стаж работы	Сумма
5 лет	от 2000 руб.
10 лет	от 3000 руб.
15 лет	от 4000 руб.
20 лет	от 5000 руб.

25 лет	от 6000 руб.
30 лет	от 7000 руб.

- в честь юбилеев (50, 55, 60 лет), по поводу выход на пенсию – от одного до двух должностных окладов;
- в связи с профессиональным праздником – от 1000 руб. 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 премируются 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 личного заявления и распоряжения администрации города Рязани.

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

4.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка.