


Согласовано:

Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «ДШИ «ОКО им. К Назаретова»


_____ С.Н. Тарановская
« 07 » июня 2019 года

Утверждаю:

Генеральный директор
МБУ ДО «ДШИ «ОКО им. К Назаретова»


_____ А.Б. Рустамянц
« 07 » июня 2019 года



ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
МБУ ДО «ДШИ «ОКО им. К. Назаретова» за счет средств субсидии на
выполнение муниципального задания

Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 16.06.2017 № 523 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры подведомственных Управлению культуры города Ростова-на-Дону, в целях материального стимулирования педагогических и других работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.2. Положение определяет порядок и условия премирования работников с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2. Источники премирования

2.1. Средства бюджета, предусмотренные на премиальные выплаты по итогам работы в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из которых до 1,5 процента направляются на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

2.2. Экономия по фонду оплаты труда и в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания.

3. Виды и критерии премирования

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, работникам учреждения устанавливаются следующие виды премирования:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий.

Премирование работников учреждения осуществляется на основании

приказа руководителя. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

3.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере, но не более 2-х должностных окладов, ставок заработной платы.

Критерии премирования

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение плана по ежемесячной плате за образовательные услуги в соответствии с муниципальным заданием, утвержденным Управлением культуры города Ростова-на-Дону;
- своевременное и качественное исполнение постановлений распоряжений и поручений;
- сохранение контингента учащихся (в рамках должностной инструкции);
- участие в федеральных, региональных и городских программах (концертах, конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках, конференциях);
- наличие лауреатов, дипломантов конкурсов, фестивалей, выставок различных уровней;
- наличие диагностической работы (педагог-психолог);
- повышение квалификации;
- наличие системы работы с документами;
- наличие работы с родителями (законными представителями);
- методическая работа;
- положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов;
- организация повышения квалификации педагогических работников;
- не превышение предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности – двух календарных месяцев подряд (периодичность показателя – квартал, год) для работников бухгалтерии;
- своевременность и полнота подготовки и сдачи отчетности;
- выполнение плана мероприятий по энергосбережению не менее 3%;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения
- творческая активность, количество выступлений на мероприятиях;
- отсутствие жалоб и замечаний со стороны потребителей услуг;

Критерии, понижающие размер премирования:

- травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции);
- предписания проверяющих органов (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно;
- обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности преподавателей;
- обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах;
- нарушение норм техники безопасности;
- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- несвоевременная сдача (не сдача) зачетов, прослушиваний, открытых уроков, просмотров по вине преподавателя;
- отсев учащихся по неуважительной причине.

4. Порядок премирования

4.1. Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период (квартал, год) с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором на основании приказа Управления культуры города Ростова-на-Дону.

4.2. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днём, в том числе по совместительству, размеры премиальных выплат устанавливаются на общих основаниях и зависят от личного вклада в общие результаты работы учреждения.

4.3. Решение о премировании работников, не состоящих в штате, принимает руководитель учреждения.

4.4. Премирование работников учреждения осуществляется по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом критериев премирования и личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных должностными обязанностями работника.

4.5. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев определения ее размера.