Коргуева Эльвира Сергеевна

Подписано: Коргуева Эльвира Сергеевна
DN: cn=Коргуева Эльвира Сергеевна, c=RU, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ № 7 ИМ. Г.М. БАЛАЕВА, email=buhdshi7@mail.ru
Причина: Утверждаю
Дата: 2021.11.21 18:15:17 +03'00'

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Детская школа искусств №7 им.Г.М.Балаева
(МБУ ДО ДШИ №7 им.Г.М.Балаева)

СОГЛАСОВАНО	**УТВЕРЖДАЮ**
Председатель профкома	Директор МБУ ДО ДШИ №7 им. Г.М.Балаева
_____ М.С.Остапина	_____ Э.С.Коргуева
«31» августа 2021 г.	«31» августа 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников по итогам работы МБУ ДО ДШИ №7 им. Г.М.Балаева

Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дон от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону» в целях поощрения работников за выполненную работу.
2. Положение определяет порядок и условия премирования работников с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.
3. Определение размеров премиальных выплат производится с учетом выполнения установленных показателей премирования.

1. Источники премирования

1.1. Средства, 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.

1.2. Увеличение премиального фонда сверх предельного размера в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

2. Виды премирования

2.1. В целях поощрения за выполненную работу работникам учреждения устанавливается премирование по итогам работы (за квартал).

3. Условия премирования

3.1. Премирование работников производится по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период (квартал) с учетом критериев премирования, позволяющих оценить результативность и качество работы каждого работника, а также с учетом выполнения функций, определенных трудовым договором, должностными обязанностями.

При наличии неснятого дисциплинарного взыскания премирование работника не производится.

3.2. Руководители отделений, не позднее последнего рабочего дня квартала, предоставляют в Комиссию по контролю за порядком и условиями премирования работников МБУ ДО ДШИ №7 им. Г.М. Балаева (далее – Комиссия) информацию о выполнении показателей деятельности по итогам отчетного периода.

3.3. Премия по итогам работы за отчетный период работнику учреждения устанавливается приказом (распоряжением) руководителя на основании решения Комиссии).

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ (распоряжение) о премировании. В приказе (распоряжении) об установлении премии указывается размер и источник выплат.

3.4. Состав и полномочия Комиссии утверждаются приказом учреждения. Комиссия осуществляет свою деятельность на основании Положения о Комиссии по контролю за порядком и условиями премирования работников.

4. Порядок и размер премирования

4.1. Премирование по итогам работы (за квартал) производится в месяце, следующем за отчетным периодом.

4.2. Премирование работников производится по приказу (распоряжению) руководителя на основании решения Комиссии.

4.3. Конкретный размер премии определяется по результатам оценки результативности и качества работы каждого работника.

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

4.5. Премирование руководителя производится по результатам

оценки итого работы учреждения за соответствующий отчетный период (квартал) на основании приказа (распоряжения) Управления культуры.

4.6. Премия по результатам работы за отчетный период (квартал) исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

4.7. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

временная нетрудоспособность;

трудовые отпуска;

социальные отпуска;

время повышения квалификации;

другие периоды, когда за работником в соответствии с законодательством сохраняется средняя заработная плата.

4.8. При увольнении по собственному желанию до истечения отчетного периода работник лишается права на получение премии по итогам работы.

Премии по итогам работы за период (квартал) учитываются в составе средней заработной платы для всех случаев определения ее размера.

5. Критерии премирования:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм м 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;

своевременное и качественное исполнение постановлений распоряжений и поручений руководителя;

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;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.

6. Критерии, понижающие размер премирования

6.1. Премия работнику учреждения может быть полностью или частично снижена решением Комиссии в следующих случаях:

наложения на работника дисциплинарного взыскания в виде выговора или замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнения по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

нанесения своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;

невыполнение приказов, распоряжений и организационно-распорядительных документов руководителя;

предписания проверяющих органов (в рамках должностной инструкции), невыполненные своевременно;

наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов в Управление культуры и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);

нарушения Правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

нарушения трудового законодательства;

травматизм учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции);

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.

6.2. Работник имеет право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

7. Премирование работников за счет средств, поступающих от платы за образовательные услуги, осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании за счет средств от платы за образовательные услуги (приложение № 5).