

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
“Центр дополнительного образования”
р.п. Тонкино Нижегородской области**

Принято:
На педагогическом совете
ЦДО р.п.Тонкино
«24» октября 2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании и материальном стимулировании
работников ЦДО р.п.Тонкино**

1. Общие положения.

1.1. Положение о премировании и материальном стимулировании разработано в МБУДО «Центр дополнительного образования» р.п.Тонкино (далее – МБУДО ЦДО р.п.Тонкино) в целях усиления материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышения качества работы, росте профессионального мастерства педагогов за счет и в пределах фонда заработной платы (фонда оплаты труда), стимулирующего фонда.

1.2. Распределение стимулирующего фонда труда производится в соответствии с данным Положением, разработанным администрацией МБУДО ЦДО р.п.Тонкино.

1.3. Фонд стимулирующей оплаты труда используется:

- за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, а также на установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность, интенсивность труда и т.д.;

- на материальное поощрение работников (премии) за высокое качество работы.

1.4. Распределение фонда материального стимулирования и премирования работников (конкретный перечень доплат, надбавок, премий, а также их размеры) устанавливаются один раз в месяц.

1.5. Премии, надбавки, доплаты могут быть установлены как основным работникам, так и работающим по совместительству; вновь принятым, высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

1.6. Размеры материального стимулирования и премирования работников МБУДО ЦДО р.п.Тонкино устанавливаются в баллах в соответствии с показателями эффективности деятельности МБУДО ЦДО р.п.Тонкино и в рублях.

1.7. Размер премирования и материального стимулирования оформляется приказом директора МБУДО ЦДО р.п.Тонкино и доводится до сведения работников.

2.Порядок установления надбавок.

2.1. Надбавки устанавливаются:

- за экспериментальную и инновационную деятельность;
- за напряженность и интенсивность работы;
- за выполнение особо важных (сложных) работ на срок их проведения;
- другие персональные надбавки в зависимости от условий работы, в том числе за «Звание Отличник общего и среднего образования», за работу в течение года без больничных листов.

2.2.Размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышении качества обучения, воспитания и выполняемых работ.

3.Порядок установления доплат.

3.1.Доплаты устанавливаются педагогическим работникам:

- за достижения учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за позитивные результаты вне учебной деятельности обучающихся (подготовка призеров соревнований различного уровня);
- за позитивные результаты деятельности тренера-преподавателя по выполнению функций руководителя объединения;
- за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;
- разработка и внедрение авторских, адаптированных программ, утвержденных в установленном порядке;
- активное участие в методической работе;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение медицинских карточек обучающихся);
- обобщение и распространение своего педагогического опыта;
- участие совместно с учащимися в районных и областных мероприятиях;
- сохранение контингента учащихся.

3.2.Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, без ограничения этих доплат размерами и без учета ранее утвержденных перечней и в пределах экономии средств на оплату труда.

3.3.Доплаты рабочим, специалистам и тренерам-преподавателям за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника. Конкретный объем доплат устанавливается из фактически выполненного объема работ.

4.Порядок премирования.

4.1.Педагогические работники премируются за:

- своевременное и качественное планирование учебно-воспитательного процесса;

- качественное проведение учебных занятий, воспитательную работу с учащимися;
- качество знаний, умений и навыков обучающихся (по итогам сдачи контрольно-переводных нормативов во всех его формах);
- за подготовку обучающихся или команд, призеров районного, областного или российского уровней;
- качественное исполнение педагогами должностных обязанностей (проведенные мероприятия и участие в них);
- дежурство работников по учреждению;
- ведение учетно-отчетной и другой документации;
- инновационную и экспериментальную деятельность;
- разработку авторских программ.

4.2. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

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

4.3. Директор, его заместители, другой административный персонал премируется, кроме общих оснований 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 отчетной и иной документации.

Директор МБУДО ЦДО р.п.Тонкино премируется решением или приказом Управления образования в соответствии с данным Положением о премировании и материальном стимулировании, действующем в МБУДО ЦДО р.п.Тонкино .

4.4. Работники ЦДО могут поощряться премией как к юбилейным датам МБУДО ЦДО р.п.Тонкино, так и к юбилейным датам самого работника. При этом оценивается совокупный вклад работника в совершенствование работы МБУДО ЦДО р.п.Тонкино.

5.Критерии оценки труда работника.

5.1. При материальном стимулировании и премировании работников используются следующие критерии их труда:

- качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования и воспитания;

-участие в методической работе, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработки учебных программ, курсов, учебных пособий;

-активное участие в общественной жизни МБУДО ЦДО р.п.Тонкино;

-неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка.

6. Уменьшение или отмена форм материального стимулирования.

6.1.Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

-при невыполнении возложенных обязанностей;

-ухудшения качества работы;

-в период временной нетрудоспособности;

-несвоевременном выполнении заданий.

6.2.Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступление на учебу, уходом на пенсию, уходом в декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком, призывом на срочную службу в вооруженные силы. Уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.