

Принято на общем собрании
работников МАУДО «Детская
музыкальная школа №5»
Протокол № 1 от 24.05.2017 г.

Введено в действие Приказом
№ 84 от 2.06.2017 г.



**Положение
о порядке материального стимулирования работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
города Набережные Челны «Детская музыкальная школа №5» (МАУДО ДМШ №5)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и показатели условий премирования работников МАУДО ДМШ №5 и вводится в целях повышения материальной заинтересованности, достижения лучших результатов деятельности, улучшения качества работы, создание условий для роста производительности труда и повышения ответственности работников.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании и с учетом требований законодательства о труде, Федерального закона «Об образовании», Федерального закона «О некоммерческих организациях», Коллективного договора между администрацией и профсоюзным комитетом Детской музыкальной школы №5 г. Набережные Челны о защите прав и интересов сотрудников школы, Решений Городского Совета и иных нормативно-правовых актов.

2. Порядок и показатели условий премирования

2.1. Премирование работников МАУДО ДМШ №5 производится по результатам работы муниципального учреждения с учетом личного вклада каждого работника в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, из средств городского бюджета.

2.2. Размеры премий устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, определенных для этих целей.

2.3. Основанием для выплаты премии является приказ (распоряжение) директора МАУДО ДМШ №5. Премирование директора школы осуществляется на основании Постановления Исполнительного комитета города Набережные Челны. Приказ о премировании может оформляться одновременно на всех работников учреждения или на конкретных его работников.

2.4. Премии начисляются работникам, состоящим в трудовых отношениях с МАУДО ДМШ №5 на дату подписания распоряжения о выплате премии.

2.5. Выплата премии производится в пределах фонда заработной платы. Премия вновь принятым работникам начисляется исходя из личного вклада в работу за фактически отработанное время.

Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премии.

В качестве расчетного периода для исчисления премии может приниматься отработанное время, равное месяцу, кварталу, полугодию, году, или иному сроку, установленному для выполнения задания. В расчетный период не включается время:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в неоплачиваемом отпуске.

3. Основания и порядок депремирования

3.1. Директор МАУДО ДМШ №5 вправе лишать (полностью или частично) премии работников, допустивших нарушение трудовой дисциплины, должностных инструкций и другие производственные упущения. При этом лишение или снижение премии производится за тот период, в котором совершен проступок.

3.2. Вопросы о премировании, лишении премии или об установлении процентного

уменьшения премии работникам ежемесячно рассматриваются на заседании балансовой комиссии.

3.3. При определении размера премии работнику основаниями для понижения ее размера (отказа в премировании) являются:

- несоблюдение установленных сроков исполнения документов;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- применение мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу);
- низкая результативность работы;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, требований охраны труда и санитарии;

Не подлежат премированию работники, имеющие неснятное дисциплинарное взыскание.

3.4. Полное или частичное лишение премии производится за тот период для начисления премии, в котором имело место нарушение должностных обязанностей или нарушение трудовой и исполнительской дисциплины.

4. Показатели премирования

4.1. Премирование работников производится ежемесячно, а также по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, за год при наличии средств на эти цели. Премии устанавливаются либо в процентном отношении к должностному окладу, действующему согласно штатному расписанию на момент выхода распоряжения о выплате премии, либо – фиксированной суммой.

4.2.Премирование осуществляется по результатам работы, с учетом личного вклада каждого работника в обеспечение поставленных перед учреждением задач, в том числе за:

- победы в творческих конкурсах различного уровня;
- активную методическую работу на уровне города и республики;
- результативную профориентационную работу;
- высокие результаты по итогам выпуска учащихся;
- инновационные направления;
- безотказную помощь в учебно-воспитательном процессе и замещении уроков;
- участие в укреплении материальной базы школы;
- содержание в чистоте и целостности закрепленных территорий, кабинетов и служебных помещений;
- своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей;
- представление квартальной (годовой) бухгалтерской и налоговой отчетности в срок;
- освоение новых инструкций бухгалтерского учета, новых версий бухгалтерской программы;
- разумную инициативу, внедрение современных форм и новых методов организации труда, положительно отразившихся на результатах;
- многолетнюю и добросовестную работу;
- успешное выполнение особо важных и сложных заданий;
- по результатам проведенных проверок;
- качественное и оперативное выполнение дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции и в рамках полномочий, обязанностей: участие в подготовке и проведении общегородских, республиканских, Российских и Европейских мероприятий, в т. ч. Сабантуй, День молодежи, Новый год, «День Победы», «День города», чемпионаты, спартакиады и т.д.;
- значительный рост напряженности и интенсивности труда, расширение зон обслуживания;
- при награждении почетной грамотой, благодарственным письмом, присуждения звания и т.д.

4.3. Концертмейстерам устанавливается размер премии в пределах 50-100% от премии преподавателя-победителя в зависимости от вклада в подготовку учащегося и сложности аккомпанемента.

5. Установление надбавок

5.1. Поощрение работников может осуществляться не только выплатой премий, но и посредством установления надбавок (доплат). Основное назначение надбавок состоит в том, что они должны стимулировать работников как к длительному выполнению трудовых обязанностей, так и к повышению своего профессионального уровня. Доплаты и надбавки устанавливаются:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в неблагоприятных условиях труда;
- за интенсивность труда, за выполнение особо важной работы;
- за ненормированный рабочий день;
- наличие почетного звания;
- за сложность и напряженность.

5.2. Размер надбавки устанавливается либо в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) работника, либо в абсолютном размере. Согласно ст. 51 ТК РФ размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и может составлять до 100% должностного оклада.

5.3. Надбавки отменяются или уменьшаются при ухудшении работником показателей работы, несоблюдении сроков и требований к порученной работе.

5.4. Надбавки устанавливаются за счет и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6. Оказание материальной помощи работникам

6.1. В случаях тяжелой болезни, смерти членов семьи работника (родители, дети, супруг) может оказываться дополнительная материальная помощь в размере, определяемом директором МАУДО ДМШ №5.

7. Единовременное премирование работников

7.1. В связи с юбилейными датами (женщины 50 лет, 55 лет и далее каждые 5 лет; мужчины 50 лет, 60 лет и далее каждые 5 лет) при наличии экономии фонда оплаты труда осуществляется премирование работников.

7.2. В связи с праздничными датами («День защитника Отечества», «Международный женский день 8 Марта», профессиональные праздники «День учителя», «День бухгалтера», «День работника культуры», «Международный день библиотек» и др.) работникам может быть выплачена единовременная премия в размере, определяемом директором МАУДО «ДМШ №5», при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.3. По итогам года при наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена единовременная премия в размере, определяемом директором.