

«Согласовано»

Председатель профсоюзной
организации МАУДО «ЦРТДЮ
«Искра» г. Орска»
«28» октября 2019г.



И.В. Шенкаренко

Принято решением

Общего собрания трудового коллектива
МАУДО «ЦРТДЮ «Искра» г. Орска»
Протокол № 1 от 28.10.2019г.

«Утверждаю»

Директор МАУДО
«ЦРТДЮ «Искра» г. Орска»
«28» октября 2019 г.
В.Ю. Усков



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ И ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МАУДО «ЦРТДЮ «ИСКРА» Г.ОРСКА»

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее положение о премировании сотрудников и оказании материальной помощи разработано на основе постановления администрации города Орска от 21 июня 2018 года № 2681-п «Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Орск», постановления администрации города Орска от 22 июня 2018 г №2743-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации г. Орска», Коллективного договора МАУДО «ЦРТДЮ «Искра» г.Орска» от 18.10.2016 г.
- 1.2. Положение определяет цель премирования сотрудников – усиление заинтересованности работников МАУДО «Центр развития творчества детей и юношества «Искра» г. Орска» (далее Центр) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательно-воспитательного процесса, а также закрепление в учреждении высококвалифицированных кадров.
- 1.3. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

2. Основания и порядок премирования сотрудников

- 2.1. Источниками формирования фонда материального поощрения является экономия фонда оплаты труда, а также средства, полученные от иной приносящей доход деятельности, направленные на оплату труда работников Центра.
- 2.2. Премирование может быть установлено за выполнение конкретного объема работ, как штатным сотрудником, так и работающим по совместительству и совмещению.
- 2.3. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за месяц, квартал, год.
- 2.4. Премияльные выплаты производятся по следующим основаниям:
 - добросовестное исполнение поручений руководителя, не входящих в должностные обязанности;
 - качественное (успешное, добросовестное) выполнение должностных обязанностей;
 - напряженность и сложность в работе;
 - расширение зоны обслуживания, сферы деятельности, выполнение общественных поручений;

- качественная подготовка учреждения к проверкам;
- активное участие в подготовке Центра к учебному году;
- активное участие в приемке городских лагерей дневного пребывания;
- выполнение плана внутрицентрального контроля;
- активизация работы по межведомственному взаимодействию (социальному партнерству) по вопросам воспитания и создания единого образовательного пространства (взаимодействие с образовательными, общественными, культурными, спортивными организациями, творческими союзами и т.п.)
- высокий уровень организации методических мероприятий локального и городского уровня;
- грамотное методическое сопровождение аттестующихся педагогов, участников и победителей методических конкурсов и конкурсов профессионального мастерства;
- победа в конкурсах профессионального мастерства;
- победа в методических конкурсах (дополнительных образовательных программ, методической продукции, мультимедийных проектов и т.д.) локальных, проводимых по линии Министерства образования;
- проведение на высоком уровне массового воспитательного мероприятия в районе, городе, области (концерты, слеты, флешмобы, новогодняя кампания и т.д.);
- высокий уровень организации летнего отдыха обучающихся;
- высокая активность и результативность обучающихся в конкурсно-фестивальной деятельности на различных уровнях (городском, областном, региональном, российском и международном);
- активное участие в концертно-выставочной деятельности учреждения различного уровня (локального, городского, областного, регионального, российского, международного);
- положительную динамику учебных достижений обучающихся по итогам мониторинга освоения образовательных нормативов дополнительных образовательных общеразвивающих программ;
- интенсивность деятельности по обеспечению объема и достижению качественных показателей выполнения муниципального задания;
- достижение целевых показателей наполняемости учебных групп и сохранность контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации обучающихся;
- создание эффективной системы работы с родителями обучающихся;
- замещение (руководителя, педагогов).

2.5. Размеры премий и поощрительных выплат конкретному работнику Центра определяет созданная приказом директора комиссия с учетом решения методического объединения, мнения профсоюзного органа по представлению администрации Центра.

2.6. Размеры премий и поощрительных выплат заместителям директора, руководителям структурных подразделений устанавливаются непосредственно директором Центра по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.7. Премияльные выплаты осуществляются при наличии финансовых средств учреждения на основании приказа директора и составляют не более 4 должностных окладов работника.

2.8. Основанием для премирования служат материалы, подготовленные:

- директором (на заместителей директора и других работников, находящихся в непосредственном подчинении);
- заместителями директора по УВР и заведующими отделами (на педагогических работников);
- заместителем директора по АХЧ (на технический и обслуживающий персонал).

3. Порядок предоставления и выплаты материальной помощи.

3.1. Работникам Центра может быть оказана материальная помощь не более двух раз в год.

3.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

а) длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами.

б) тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (пожар, наводнение и другие обстоятельства);

в) смерть близких родственников.

3.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи является заявление сотрудника с приложением подтверждающих документов.

3.4. Решение о выплате и размере материальной помощи принимает директор Центра при условии наличия экономии по фонду заработной платы учреждения.