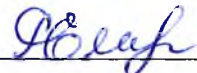



**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Романовский детско-юношеский центр»**

СОГЛАСОВАНО:
председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО «Романовский ДЮОЦ»

 Е.А. Рымарь

УТВЕРЖДЕНО:
приказом директора
МБУДО «Романовский ДЮОЦ»
Приказ от «1» сентября 2023 г.
№ 26/ОД
Директор  И.В. Лоскутникова



Положение

**о премировании работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования "Романовский детско-юношеский центр"**

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Романовский детско-юношеский центр" (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 №273-ФЗ, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Романовский детско-юношеский центр", Уставом муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра "Романовский детско-юношеский центр" (далее по тексту «Учреждение»).

1.2. Премирование по результатам работы работников Учреждения производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества предоставляемых Учреждением услуг, своевременном и добросовестном исполнении работниками своих обязанностей, повышения уровня ответственности за порученный участок работы, а также за выполнение важных и ответственных заданий.

2. Порядок и условия премиальных выплат

2.1. Премирование работников Учреждения производится по результатам работы за определенный период времени.

Выплачиваемая премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда. Порядок премирования устанавливается с учетом:

- результатов работы Учреждения, личного трудового вклада в общие результаты деятельности;
 - применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - степени сложности, важности и качества выполнения заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;
 - соблюдение служебного распорядка, дисциплинированности, исполнительности, проявления инициативы в работе;
 - проведения качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
 - выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
 - качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности;
 - участия в выполнении важных работ, мероприятий;
 - выполнения больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
 - выполнения особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
 - выдвижения творческих идей в области своей деятельности.
- 2.2. В целях поощрения работников в Учреждении установлены премии:
- премия по итогам работы за периоды (месяц, квартал, полугодие, год)
 - разовые премии за определенные достижения.

2.3. Премия по итогам работы за период выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитываются критерии в соответствии с Приложением № 01:

2.4. Размер премии за период конкретному работнику определяется в зависимости от результатов его работы и оценивается по показателям результативности труда в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением о премировании, утвержденным с учетом мнения профсоюзного органа/председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту "председатель ППО").

Конкретные показатели премирования устанавливаются применительно к задачам, выполняемым Учреждением, а также конкретным должностным обязанностям работников (приложение № 1).

Премия по итогам работы за период выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Выплата премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не производится.

2.5. Премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за упущения в работе, за нарушения сроков и порядка исполнения документов, нарушение трудовой дисциплины и др. (Приложение № 2).

В случае уменьшения (не выплаты) премии отдельным работникам в приказе директора Учреждения, принимаемой с учетом мнения профсоюзного органа/председателя ППО, указываются факторы, явившиеся причиной для принятия такого решения. Основанием для принятия такого приказа должно быть подтверждение конкретных фактов, согласно учетно-отчетной документации.

2.6. Не подлежат премированию работники за расчетный период в следующих случаях:

- увольняемые (уволенные) в расчетном периоде из Учреждения как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;
- поступившие на работу и отработавшие менее месяца в расчетном периоде.

2.7. Премирование работника, проработавшего не полный отчетный период и прекратившего трудовые отношения в Учреждении, производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде по решению директора Учреждения в случаях, когда увольнение обусловлено:

- выходом на пенсию (по возрасту, инвалидности);
- рождением ребенка и необходимостью ухода за ним;
- необходимостью осуществления ухода за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением;
- поступлением в высшее, среднее, специальное учебное заведение с отрывом от производства;
- переходом на выборную должность в органы законодательной и исполнительной власти;
- проведением организационно - штатных мероприятий.

2.8. Окончательное решение о выплате работникам премии и её размере принимается директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа/председателя ППО.

Основанием для выплаты премии является приказ за подписью директора Учреждения с указанием конкретного её размера каждому работнику.

2.9. Директор Учреждения организует учет использования средств, выделенных на премирование персонала.

2.10. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе

средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Приложение № 1
к Положению о премировании
работников МБУДО «Романовский
ДЮЦ»

1.1. Показатели
премирования педагогического персонала

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный балл	Источник информации
1	Наполняемость групп: - 15 и более человек - 15 баллов; - 12-14 чел. - 10 баллов; - 9-11 чел. - 5 баллов; - менее 8 чел. - 0 баллов	15	результаты мониторинга зачислений директором, заместителем директора по УВР
2	Стабильность контингента обучающихся в течение учебного года: посещаемость - более - 80 % - 15 баллов; - 50-80 % - 10 баллов; - 30-50 % - 05 баллов; - менее 30 % - 0 баллов	15	результаты мониторинга посещаемости директором, заместителем директора по УВР
3	Участие обучающихся и педагогов в социально значимых мероприятиях (благотворительность, волонтерское движение и т.д.), за каждое мероприятие - 3 балла	15	фото, свидетельства, сертификаты, портфолио педагога
4	Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий на уровне: - учреждения - 5 баллов; - на муниципальном уровне - 10 баллов; - на региональном уровне - 15 баллов; - на более высоком уровне - 20 баллов	20	Наличие приказов, дипломов, грамот, сертификатов педагога, портфолио педагога
5	Информационная открытость работы педагога, публикация на сайте учреждения и социальных сетях: - еженедельно - 20 баллов; - 1 раз 2 недели - 15 баллов; - 1 раз в 3 недели - 10 баллов; - 1 раз в месяц - 5 баллов; - менее 1 раза в месяц - 0 баллов	20	публикации
6	Участие педагогов в конкурсах профессионального педагогического мастерства - уровень учреждения - 10 баллов; - муниципальный уровень - 15 баллов; - региональный уровень - 20 баллов;	30	грамоты, приказы
7	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов, замечаний руководства учреждения	5	по факту

При определении размера премирования педагогов по результатам оценки результативности и качества работы на основании критериев оценки, полученные суммы баллов распределяются путем вычисления по формуле

$a = A / \sum * n$, где a - размер премии педагога, \sum - сумма баллов всех педагогов, n - количество баллов данного педагога. По решению директора, по согласованию с профсоюзным органом/председателем ППО, премия педагогическим работникам может быть начислена согласно следующих критериев:

Количество баллов	Размер премирования, руб.
5-10	До 2000
11-20	2100-3000
21-30	3100-4000
31-40	4100-5000
41-50	5100-6900
более 50	Более 7000

1.2. Показатели

премирования заместителя директора по учебно-воспитательной работе, руководителя структурного подразделения

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный балл	Источник информации
10 1	Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе,	5	Мониторинг директором
2	Презентация деятельности учреждения на мероприятиях разного уровня. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений - на уровне учреждения - 5 баллов - на муниципальном уровне - 10 баллов - на региональном уровне - 15 баллов - на более высоком уровне - 20 баллов	20	Протоколы, приказы
3	Разработка методических рекомендаций, презентация результатов, подготовка публикаций и пр.)	5	Разработки, публикации
4	Разработка документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций, программ, проектов	5	Документы
5	Своевременное и качественное предоставление аналитических и	5	Документы
6	Активная деятельность детских общественных объединений по актуальным вопросам обучения и воспитания	5	Грамоты, дипломы, фото, видео
7	Организация внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов (проведение семинаров, конференций, проведение стажировок, открытых занятий)	5	Материалы ПК

8	Разработка и контроль соблюдения и выполнения нормативно-правовых актов, в том числе локальных нормативных актов	5	НПА
9	Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов в сфере образования по направлению деятельности	5	Журнал проверок
10	Информационное обеспечение и освещение проводимых в учреждении мероприятий	5	Сайт, СМИ
11	Организация работы по сохранению и привлечению контингента (отсутствие или уменьшение % отсева)	5	АИС
12	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов, руководителя.	5	По факту

При определении размера премирования заместителя директора по учебно-воспитательной работе, по результатам оценки результативности и качества работы на основании критериев распределяются следующим образом:

Количество баллов	Размер премирования, руб
5-10	До 1000
11-25	1100-1500
26-35	1600-2000
36-45	2100-3000
46-55	3100-4900
более 55	5000 и более

В зависимости от размера премиального фонда размер премии может быть увеличен/уменьшен.

1.3. Показатели премирования завхоза

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный Балл	Источник информации
1	Своевременная и оперативная организация устранения технических неполадок и аварий	10	Решение директора
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10	Решение директора
3	Высокое качество, своевременность подготовки и организации ремонтных работ, подготовка объектов к новому учебному году	15	Решение директора
4	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов, замечаний директора учреждения	10	По факту
5	Отсутствие санкций со стороны государственных проверяющих органов по направлению деятельности	10	Журнал проверок
6	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции	5	По факту

При определении размера премирования завхоза по результатам оценки

результативности и качества работы на основании критериев оценки, полученные суммы баллов распределяются следующим образом:

Количество баллов	Размер премирования, руб
5-10	До 1000
11-15	1100-1500
16-25	1600-2000
26-35	2100-3000
36-50	3100-4900
Более 50	5000 и более

В зависимости от размера премиального фонда размер премии может быть увеличен/уменьшен.

1.4. Показатели премирования технического персонала (уборщик служебных помещений, рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию здания, сторожа)

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный балл	Источник информации
01	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и администрации Учреждения	10	По факту
02	Отсутствие случаев нарушения техники безопасности, охраны труда и пропускного режима	10	По факту
03	Своевременное исполнение распорядительных документов, приказов и поручений директора, заместителя и завхоза	15	Решение администрации
04	Работа по подготовке и проведению муниципальных и региональных	10	Решение администрации
05	Организация и участие в мероприятиях Учреждения (театрализованных представлений, праздниках, конкурсах и т.п.)	15	Решение администрации
06	Изготовление экспонатов, атрибутов к праздникам, занятиям. Украшение зала.	25	Решение администрации

При определении размера премирования технического персонала по результатам оценки результативности и качества работы на основании критериев оценки, полученные суммы баллов распределяются путем вычисления по формуле $a = A / \sum * n$, где a - размер премии технического персонала, \sum - сумма баллов всех педагогов, n - количество баллов данного работника. По решению директора, по согласованию с профсоюзным органом/председателем ППО, премия технического персонала может быть начислена согласно следующих критериев:

Количество баллов	Размер премирования, руб
5-20	До 4000
21-40	4100-6000
41-60	6100-7000
61-70	7100-8000
Более 70	8500 и более

Приложение № 2
к Положению о премировании
работников МБУДО «Романовский
ДЮЦ»

Критерии,
являющиеся основанием для снижения размера премиальных выплат
работникам учреждения, или их невыплаты в полном объеме

№ п/п	Критерии	Размер снижения премии
1	Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций: - замечание; - выговор	100%
2	Невыполнение письменных приказов и распоряжений вышестоящих руководителей	50%
3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии	100%
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	50%
5	Наличие недостачи материальных ценностей, установленных в ходе инвентаризации	100%
6	Травматизм учащихся и по вине работника	100%
7	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	100%