Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
центр детского творчества «Радуга»
города Кирово-Чепецка Кировской области

СОГЛАСОВАНО:

Педагогический совет
МБУ ДО ЦДТ «Радуга»
(протокол № 01 от 28.08.2019)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО ЦДТ «Радуга»
_____ Козлов Е. В.
(приказ № 109/02-ОД от 28.08.2019)

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования центра детского творчества «Радуга» города Кирово-Чепецка Кировской области (МБУ ДО ЦДТ «Радуга»)

1. Общие положения

1.1. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования центра детского творчества «Радуга» города Кирово-Чепецка Кировской области (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 3273-ФЗ, «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Кирово-Чепецка Кировской области, Уставом муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества «Радуга» города Кирово-Чепецка Кировской области (далее «Учреждение»), дополнительного соглашения к коллективному договору на 2018-2021 годы.

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 месяц, квартал, полугодие или год.

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)

2.3. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается критерии в соответствии с Приложением № 01:

2.4. Размер премии за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) 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 представительного органа работников.

Конкретные показатели премирования устанавливаются применительно к задачам, выполняемым «Учреждением», а также конкретным должностным обязанностям работников (приложение № 01).

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) 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 № 02).

В случае уменьшения (не выплаты) премии отдельным работникам в приказе руководителя учреждения, принимаемой с учетом мнения представительного органа работников, указываются нарушения, явившиеся причиной для принятия такого решения. Основанием для принятия такого приказа должно быть подтверждение конкретных фактов нарушений, 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 данном учреждении, производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде по решению руководителя 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. Решение о выплате работникам премии и её размере принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзной организации).

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

2.9. Руководитель учреждения организует учет использования средств, выделенных на премирование персонала.

2.10. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам при:

– поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Главой администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк», департаментом образования администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк», Министерством образования Кировской области;

– присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации;

– награждении орденами и медалями Российской Федерации;

– награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации,

– почетной грамотой Министерства образования Кировской области,

– Главы администрации муниципального образования «Город Кирово-Чепецк».

2.11. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Приложение № 01
к Положению о премировании работников
МБУ ДО ЦДТ «Радуга»

1.1. Показатели
премирования педагогического персонала

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный балл	Источник информации
01	Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся на основе оценки педагога: положительная динамика за отчетный период (учебная четверть, полугодие) у более 50 % и более учащихся – 10 баллов; положительная динамика за отчетный период от 30 % до 50 % учащихся – 05 баллов; положительная динамика за отчетный период от 10 % до 30 % учащихся – 02 балла	10	Мониторинг за определенный промежуток времени на предмет оценки содержательных результатов обучающихся
02	Стабильность контингента обучающихся в течение учебного года: посещаемость более – 80 % – 15 баллов; – 50-80 % – 10 баллов; – 30-50 % – 05 баллов; – менее 30 % – 0 баллов	20	Журналы учета посещаемости, результаты мониторинга посещаемости заместителя директора по УВР, контролирующих органов
03	Охват и сохранность обучающихся старше 14 лет: за каждого обучающегося – 01 бал	10	Журналы учета посещаемости, результаты мониторинга посещаемости заместителя директора по УВР, контролирующих органов
04	Участие обучающихся в турнирах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях, выставках; на уровне учреждения – 05 баллов; на муниципальном уровне – 10 баллов; на областном уровне – 15 баллов; на более высоком уровне – 25 баллов	25	Наличие приказов, дипломов, грамот, сертификатов педагога, портфолио преподавателя
05	Участие педагогов в мероприятиях на уровне: – учреждения – 5 баллов; – на муниципальном уровне – 10 баллов; – на областном уровне – 15 баллов; – на более высоком уровне – 20 баллов	20	Наличие приказов, дипломов, грамот, сертификатов педагога, портфолио преподавателя

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный балл	Источник информации
06	Участие обучающихся и педагогов в социально значимых мероприятиях (благотворительность, волонтерское движение и т.д.), за каждое мероприятие – 3 балла	15	Отчет, портфолио преподавателя
07	Публикации печатных работ педагога: – на сайте учреждения – 5 баллов; – в муниципальных СМИ – 10 баллов; – в областных СМИ – 20 баллов	20	Публикации
08	Распространение собственного педагогического опыта (проведение мастер-классов, участие с докладами в семинарах, совещаниях, конференциях, педчтениях, работа с молодыми специалистами (наставничество), и др.): – уровень учреждения – 5 баллов; – муниципальный уровень – 10 баллов; – областной уровень – 15 баллов; – более высокий уровень – 20 баллов	20	Наличие приказов, дипломов, грамот, сертификатов педагога, портфолио учителя
09	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства – уровень учреждения – 10 баллов; – муниципальный уровень – 15 баллов – областной уровень – 20 баллов; – более высокий уровень – 30 баллов	30	Наличие приказов, дипломов, грамот, сертификатов педагога, портфолио учителя
10	Использование в процессе обучения современных инновационных технологий (за каждое занятие – 05 баллов)	15	Экспертный лист
11	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся, систематичность проведения родительских собраний, разнообразие и актуальность тематики (за собрание в детском объединении – 03 балла)	3	План работы с родителями, протоколы родительских собраний, фотоотчеты, презентации и т.п. Участие администрации в собрании
12	Наличие и ведение картотеки личных достижений обучающихся (на каждого обучающегося – 01 балл)	10	Представление картотеки или портфолио учащегося
13	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 следующим образом:

Количество баллов	Размер премирования, руб
3-10	До 2000 (20%)
11-20	2100-3000 (21-30%)
21-30	3100-4000 (31-40%)
31-40	4100-5000 (41-50%)
41-50	5100-6900 (51-60%)
более 50	Более 7000 (70% и более)

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

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный балл	Периодичность
01	Положительная динамика образовательных достижений учащихся по результатам мониторинга	5	Месяц
02	Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе, конференциях	5	Месяц
03	Участие в инновационной деятельности и уровень ее внедрения в образовательный процесс, организация методической работы, основанной на применении новых педагогических технологий	5	Месяц
04	Презентация инновационной деятельности учреждения на мероприятиях разного уровня. Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений	На уровне учреждения – 5 На муниципальном уровне – 10 На региональном уровне – 15 На более высоком уровне – 5	Месяц
05	Организация работы экспериментальных площадок, лабораторий педагогов в учреждении, результативность работы (разработка методических рекомендаций, презентация результатов, подготовка публикаций и пр.).	5	Месяц
06	Эффективность реализации программы развития за отчетный период (выполнение плана действий)	5	Месяц
07	Ведение электронного документооборота информационно – аналитической базы образовательного процесса	5	Месяц
08	Разработка документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций, программ, проектов	5	Месяц
09	Своевременное и качественное предоставление аналитических и планируемых материалов	5	Месяц
10	Отсутствие сбоев в расписании учебного процесса дополнительного образования	5	Месяц

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный балл	Периодичность
11	Активная деятельность детских общественных объединений по актуальным вопросам обучения и воспитания	5	Месяц
12	Работа по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы и слеты, учебные сборы и т.п.), наличие программ и моделей по здоровьесбережению	5	Месяц
13	Организация системы превентивного обучения (работа по формированию здорового образа жизни и профилактике вредных привычек и т.п.)	3	Месяц
14	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения среди общественности, обучающихся, родителей, различного уровня (конкурсы, конференции, семинары, мастер-классы)	5	Месяц
15	Организация внутрикорпоративного повышения квалификации педагогов (проведение семинаров, конференций, проведение стажировок, открытых занятий)	5	Месяц
16	Разработка и контроль соблюдения и выполнения нормативно-правовых актов, в том числе локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, инструкций)	5	Месяц
17	Организация информационной среды для доступа обучающихся и педагогов к учебно-методическим материалам, доступность обучения в любое время и в любом месте	4	Месяц
18	Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов в сфере образования по направлению деятельности	4	Месяц
19	Зафиксированное личное участие в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок). Наличие собственных публикаций	5	Месяц
20	Информационное обеспечение проводимых в учреждении мероприятий	3	Месяц
21	Организация работы по сохранению и привлечению контингента (отсутствие или уменьшение % отсева)	5	Месяц
22	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов.	4	Месяц

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

Количество баллов	Размер премирования, руб
5-10	До 1000 (до 8,4%)
11-25	1100-1500 (8,5-12,6%)
26 -35	1600-2000 (12,7- 21%)
36-45	2100-3000 (21,1- 26%)
46-55	3100-4900 (26-41%)
Более 55	5000 и более (42% и более)

1.3. Показатели
премирования методиста

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный Балл	Периодичность
01	Высокий уровень организации и проведения семинаров, массовых мероприятий, конкурсов, конференций	5	Месяц
02	Организация работы по обобщению педагогического опыта педагогов	5	Месяц
03	Организованное на высоком уровне методическое обеспечение педагогического процесса. Разработка методических рекомендаций, пособий, программ с использованием современных образовательных технологий	5	Месяц
04	Методическое сопровождение достижений обучающихся и педагогов. Качественное ведение картотеки достижений, создание базы данных - обучающихся, педагогов	5	Месяц
05	Экспертная и аналитическая деятельность методиста. Качественный и подробный анализ методического обеспечения образовательного процесса и создание банка данных: – по видам методической деятельности; – по формам, методам и направлениям; – по соответствию методических формирований целям и задачам учреждения; – по информационно-методическому банку; – по разработке учебных материалов	10	Месяц
06	Ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса	5	Месяц
07	Разработка документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций, программ, проектов	5	Месяц
08	Своевременное и качественное представление аналитических и планируемых материалов	5	Месяц

При определении размера премирования заместителей директора по учебно-воспитательной работе, 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 1500
11-20	1600-2000
21-35	2100-2500
36-40	2600-4900
Более 40	5000 и более

1.4. Показатели премирования заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный Балл	Периодичность
01	Своевременная и оперативная организация устранения технических неполадок и аварий	10	Месяц
02	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований учреждения	10	Месяц
03	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	10	Месяц
04	Проведение анализа использования бюджетных средств учреждения по направлению своей деятельности, разработке и реализации мероприятий по повышению эффективности их использования	15	Месяц
05	Высокое качество, своевременность подготовки и организации ремонтных работ, подготовка объектов к новому учебному году	15	Месяц
06	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов, замечаний директора учреждения	10	Месяц
07	Отсутствие санкций со стороны государственных проверяющих органов по направлению деятельности	10	Месяц
08	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции	5	Месяц

При определении размера премирования заместителя директора по хозяйственной части, начальника хозяйственного отдела, заведующего хозяйством 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 (8,4%)
11-25	1100-1500 (8,5-12,6%)
26-35	1600-2000 (12,7- 21%)
36-45	2100-3000 (21,1- 26%)
46-60	3100-4900 (26-41%)
Более 60	5000 и более (42% и более)

1.5. Показатели премирования секретаря учебной части

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный Балл	Периодичность
01	Отсутствие нарушений сроков рассмотрения и подготовки документов, распоряжений, поступивших на исполнение конкретным исполнителям, исполнения работниками учреждения изданных приказов и распоряжений, а также сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль	5	Месяц
02	Отсутствие нарушений государственных стандартов унифицированной системы организационно-распорядительной документации, нормативных правовых актов, положений, инструкций	5	Месяц
03	Отсутствие нарушений сроков предоставления отчетности. Качественная и оперативная работа с электронной базой	5	Месяц
04	Отсутствие обоснованных жалоб сотрудников учреждения, замечаний со стороны руководства	5	Месяц
05	Отсутствие санкций со стороны проверяющих органов по направлению деятельности	5	Месяц
06	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил охраны труда и пожарной безопасности	5	Месяц

При определении размера премирования инспектора по кадрам, секретаря руководителя 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
11-20	1100-2000
21-30	2100-3000
Более 30	4000 и более

1.6. Показатели премирования учебно-вспомогательного персонала

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный Балл	Периодичность
01	Своевременное и качественное выполнение функциональных обязанностей в полном объеме согласно должностной инструкции	5	Месяц
02	Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно- воспитательного процесса	10	Месяц

№ п/п	Показатели премирования	Максимальный Балл	Периодичность
03	Самостоятельность в решении поставленных задач, проявление инициативы	5	
04	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогического персонала	5	Месяц
05	Отсутствие замечаний со стороны государственных проверяющих органов, администрации по направлению деятельности	5	Месяц
06	Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, инструкций по технике безопасности и пожарной	5	Месяц

При определении размера премирования учебно-вспомогательного персонала 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 1500
11-20	1600-2000
21-30	2100-3000
Более 30	4000 и более

1.7. Показатели премирования вспомогательного персонала
(вахтер, уборщик служебных помещений,
рабочий по комплексному обслуживанию здания)

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

При определении размера премирования вспомогательного персонала по результатам оценки результативности и качества работы на основании критериев оценки, полученные суммы

баллов распределяются следующим образом:

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 № 02
к Положению о премировании работников
МБУ ДО ЦДТ «Радуга»

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

№ п/п	Критерии	Размер снижения премии
01	Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций: – замечание; – выговор	100%
02	Невыполнение письменных приказов и распоряжений вышестоящих руководителей	50%
03	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии	50%
04	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	50%
05	Наличие актов недостачи, выявленных в отчетном периоде	100%
06	Наличие хищений денежных средств и материальных ценностей, установленных вступившим в силу решением суда	100%
07	Травматизм учащихся и воспитанников по вине работника	100%
08	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами	100%

Принято на общем собрании трудового коллектива работников МБУ ДО ЦДТ «Радуга»
Протокол № 02 от 28.08.2019