

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МАУ ДО ДДТ
О.С. Медик
25.02.2022



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МАУ ДО ДДТ
А.П. Колесников
Приказ от 25.02.2022 № 69



ПОЛОЖЕНИЕ о премировании работников МАУ ДО ДДТ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о премировании работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Дворец детского творчества (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации города Таганрога от 25.02.2022 № 267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» и приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.06.2013 № 512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций».

1.2. Положение является локальным актом учреждения, регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования (как выплат стимулирующего характера) работников ДДТ;
- условия премирования работников ДДТ;
- размер и порядок назначения премий работникам ДДТ;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников ДДТ.

1.3. Премияльные выплаты относятся к выплатам стимулирующего характера, направленным на поощрение работников за высокие результаты выполненной работы, и выплачиваются с целью повышения ответственности работников при выполнении ими своих должностных обязанностей, развитие их творческой инициативы, улучшения качества оказываемых ими услуг, роста квалификации и профессионального мастерства.

1.4. В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р с 01.09.2013 в премияльные выплаты работникам муниципальной образовательной организации включаются критерии и показатели эффективности работы, с целью установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых организацией муниципальных услуг и эффективностью деятельности работника.

1.5. Определение размеров премияльных выплат работникам производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся;
- эффективность воспитательной системы образовательной организации;
- расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- развитие материально-технической базы образовательной организации;
- создание комфортных условий для всех участников образовательного процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;
- выполнение в полном объеме муниципального задания;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- участие в федеральных, региональных и муниципальных программах и проектах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- своевременность и полнота подготовки документированной отчетности работников;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

1.6. Показатели премирования устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с действующим федеральным законодательством, нормативными актами органов местного самоуправления и постановлением Администрации города Таганрога от 25.02.2022 №267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» и настоящим Положением.

1.7. Работникам ДДТ осуществляются периодические премиальные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год, определенный временной период) и единовременные премиальные выплаты (к профессиональным, календарным праздникам, юбилейным датам и др.).

1.8. Размеры и условия осуществления премирования конкретизируются в настоящем Положении, с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Премиальные выплаты по итогам работы носят единовременный характер и не являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. МАУ ДО ДДТ вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим направлениям расходов в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

1.10. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере (при наличии ассигнований за данный период). Максимальный размер этих выплат не ограничен.

1.11. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премиальные выплаты, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности по направлениям и критериям, установленным настоящим положением.

1.10. Премирование работников МАУ ДО ДДТ осуществляется на основании решения руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

2. ПОКАЗАТЕЛИ, ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ.

2.1. Условия и виды премиальных выплат сотрудникам администрации учреждения.

1. За сложность и напряженность работы;	До 50%
2. За высокий уровень профессионализма и качества выполняемой работы;	До 50%
3. За высокое качество и общедоступность образования в учреждении;	До 30%
4. За участие в конференциях разного уровня;	До 20%
5. За участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;	До 30%
6. За соблюдение исполнительской дисциплины и своевременную сдачу обязательной отчетности;	До 30%
7. За инициативу, творчество и применение в работе современных	До 50%

форм и методов организации труда;	
8. За высокий уровень соблюдения требований по охране труда, технике безопасности (отсутствие предписаний контрольных органов) и отсутствие несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками;	До 50%
9. За полное и качественное исполнение муниципального задания и плана финансово - хозяйственной деятельности образовательной организации;	До 30%
10. За отсутствие в организации фактов нарушения законодательства, установленных контрольными органами, при размещении заказов на поставки товаров, услуг;	До 30%
11. За отсутствие фактов нарушения организацией действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;	До 30%
12. За отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за организацией образования движимого и недвижимого имущества, установленных контрольными органами;	До 30%
13. За значительно увеличившийся объем работы заместителей руководителя, методистов (включая старших), педагогических работников, иных специалистов учреждения, осуществляющих работу на рабочем месте, в дистанционном (удаленном) формате в период возникновения обстоятельств непреодолимой силы;	До 50%

2.2. Условия и виды премиальных выплат педагогическим работникам.

№	Показатели/критерии	Размер (% от оклада/балл)
1.	За наличие зафиксированных количественных и качественных результатов социальной активности обучающихся, достижение ими высоких результатов в конкурсах, соревнованиях иных видах творческих интеллектуальных состязаний.	До 400%
1.1.	Победы обучающихся под руководством педагога (ов) в конкурсах, смотрах, соревнованиях и т.п.:	
	Интернет конкурс	0,5-3
	Уровень учреждения	0,5-4
	Муниципальный уровень	1-5
	Региональный уровень	2-7
	Федеральный уровень	3-8
	Международный уровень	4-10
	<i>*- оценка концертмейстера/репетитора при участии обучающихся в конкурсах, смотрах, соревнованиях, концертах и т.п. не может превышать половины расчетного балла основного педагога.</i>	
2.	За наличие положительной и устойчивой динамики участия педагогических работников организации в экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках и проектах разного уровня	До 200%
2.1.	Участие педагогического работника в модернизации образовательного процесса средствами методической, экспериментальной, инновационной работы:	
	Муниципальный уровень	1-2
	Региональный уровень	3
	Федеральный уровень	4-6
3.	За активное участие педагогических работников в работе экспериментальных, инновационных, стажировочных площадок, проектах разного уровня, в работе творческих групп,	До 200%

	лабораторий, временных научно-исследовательских коллективов, семинарах, конференциях, «круглых столах» и др.	
3.1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта:	
	Уровень учреждения	0,5-2
	Муниципальный уровень	2-4
	Региональный уровень	3-5
	Федеральный уровень	4-6
4. За наличие зафиксированных количественных и качественных результатов педагогических работников учреждения и коллектива в целом в конкурсах, соревнованиях, иных видах творческих и интеллектуальных состязаний профессионального мастерства		До 200%
4.1	Победы в профессиональных конкурсах:	
	Уровень учреждения / интернет конкурс*	0,5-1
	Муниципальный уровень	1-2
	Региональный уровень	3-10
	Федеральный уровень	4-15
	Международный уровень	5-20
5. За наличие положительной динамики в предоставлении и издании материалов, методических разработок, программ, сборников, книгопечатание, с целью создания условий методической обеспеченности педагогической деятельности		До 100%
5.1	Наличие публикаций.:	
	Статьи, методические разработки, положения, инструкции и др.	1-3
	Учебные и методические пособия	2-6
6. За организацию и результативное проведение детской оздоровительной кампании в летний период на базе МАУ ДО ДДТ		До 200%
6.1	Позитивные результаты деятельности педагогических работников по воспитанию и обеспечению занятости обучающихся в каникулярное время:	
	Участие обучающихся в международных конкурсах и проектах	1-2
	Высокие достижения (первые и призовые места) обучающихся в конкурсах, проектах:	2-4
	Работа в ЛОЛ «Летняя сказка»	0,5-1/час
7. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДДТ		До 100%
7.1	Организация и проведение мероприятий в рамках деятельности учреждения	
	Уровень учреждения	0,5-2
	Муниципальный уровень	1-4
	Региональный уровень	3-6
	Федеральный уровень	4-8
	Международный уровень	5-10
8. За получение Правительственных и отраслевых наград Минобразования РФ, РО, учредителя, Управления образования, правительственные награды		До 100%
8.1	Положительная оценка эффективности деятельности педагога/объединения со стороны органов государственно-общественного управления	
	Муниципальный уровень	1-4

	Региональный уровень	2-4
	Федеральный уровень	3-5
9. Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное выполнение обязанностей, приказов и поручений администрации учреждения		До 200%
9.1	Трудовая активность	
	За качественную подготовку образовательного учреждения началу нового учебного года, подготовка к работе в осеннее – зимний период.	1-3
	За качественное, ответственное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, не входящих в непосредственные трудовые обязанности работников учреждения	1-6
	Активное участие в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения	1-3
	Реализацию дополнительного объема работы, связанной с превышением контингента обучающихся в детском объединении	1-3
	Результативную работу по профилактике правонарушений и преступлений у несовершеннолетних	1-3
	Внедрение, активное использование современных информационных технологий в образовательном процессе	1-2
	Активное участие в создании элементов образовательной инфраструктуры ДДТ (оформление кабинета, зала и пр.)	1-5
10. За образцовое содержание кабинета		До 100%
11. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся		До 200%
12. Личный вклад, направленный на эффективное использование материальных ресурсов и имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения		До 100%
13. Личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса		До 200%
14. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса		До 200%
15. Подготовка и представление электронных форм документов		До 200%
16. Качественное выполнение срочной работы по подготовке документов для вышестоящих и сторонних организаций		До 300%
17. Участие в разработке и внедрение рациональной плановой и учетной документации		До 200%
18. Разработка новых программ, положений и форм внутренней документации для успешной организации деятельности учреждения		До 200%

2.2.1. В зависимости от целевого назначения стимулирующих премиальных выплат педагогическим работникам, конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном значении.

2.2.2. Порядок расчета размера премии педагогическим работникам с учетом набранных баллов:

Размер премии работника за основные результаты работы (по итогам работы за период) рассчитывается как произведение количества баллов, набранных работником за премируемый период, и стоимости одного балла, выраженной в рублях:

$$R = N \times S,$$

где **R** - размер премии работника;

N - количество баллов, набранных работником;

S - цена (стоимость) одного балла за премируемый период.

Значение цены балла за премируемый период определяется на основании утвержденного объема средств, направляемых на цели премирования, и общего количества баллов, набранных работниками Учреждения за премируемый период.

$$S = \frac{\Phi \text{ ПРМ}}{N_i},$$

где **Φ** - премиальный фонд;

N_i - количество баллов, набранное работниками.

2.2.3. Премирование педагогических работников Учреждения осуществляется по решению руководителя Учреждения на основании предложений постоянно действующего совещательного органа - экспертной комиссии по оценке эффективности и качества выполняемых работ по организации образовательного процесса работниками учреждения. Решение комиссии принимается на основании рассмотрения отчетов педагогических работников по итогам работы и оформляется протоколом.

2.2.4. Премирование педагогических работников может осуществляться на основе полученных от заместителя директора по УВР сведений, о выполнении за отчетный период условий и показателей премирования работниками учреждения (представление о премировании).

2.3. Условия и виды премиальных выплат по итогам работы главного бухгалтера, работников бухгалтерской службы, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

1. За сложность и напряженность работы	До 100%
2. За уровень профессионализма и качества выполняемой работы	До 100%
3. За качественную подготовку и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения	До 100%
4. За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	До 100%
5. За участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	До 100%
6. За соблюдение исполнительской дисциплины и своевременную сдачу бухгалтерской отчетности.	До 100%
7. За высокий уровень соблюдения требований по охране труда, технике безопасности (отсутствие предписаний контрольных органов) и отсутствие несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками	До 50%
8. За качественное, ответственное и оперативное выполнение разовых поручений руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, не входящих в непосредственные трудовые обязанности работников учреждения	До 100%
9. За полное и качественное исполнение муниципального задания и плана финансово - хозяйственной деятельности образовательной организации	До 50%

10. За внедрение, активное использование современных информационных технологий в образовательном процессе	До 50%
11. За системную работу по размещению на официальном сайте организации в сети Интернет актуальной информации о текущей деятельности организации образования	До 50%
12. За соблюдение сотрудниками установленного нормативными правовыми актами порядка ведения бюджетного учета (бухгалтерского учета), составления и предоставления бюджетной, налоговой и статистической отчетности, выполнение поручений Управления образования.	До 50%
13. За отсутствие в организации образования фактов нарушения законодательства, установленных контрольными органами, при размещении заказов на поставки товаров, услуг.	До 30%
14. За отсутствие фактов нарушения организацией образования действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов	До 50%
15. За отсутствие в организации образования просроченной дебиторской (кредиторской) задолженности	До 50%
16. За отсутствие фактов нецелевого использования закрепленного за организацией образования движимого и недвижимого имущества, установленных контрольными органами	До 50%
17. За значительно увеличившийся объем работы заместителей руководителя, методистов (включая старших), педагогических работников, иных специалистов учреждения, осуществляющих работу на рабочем месте, в дистанционном (удаленном) формате в период возникновения обстоятельств непреодолимой силы	До 300%

3. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЕ И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИЙ

3.1. Особый порядок назначения премий:

- работникам, отработавшим неполный рабочий период премирования, премия может выплачиваться за время фактической работы, учитывая выполнение критериев и показателей настоящего Положения;
- в случае увольнения сотрудника, проработавшего неполный рабочий период премирования, премия не выплачивается;
- размер премии может быть снижен или совсем отменён, в связи с допущенным работником нарушением трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей.

3.2. Решение о премировании выносит директор учреждения, с учетом результатов рассмотрения сведений, полученных от руководителей структурных подразделений (заместителей директора, главного бухгалтера, заведующих отделами) о выполнении за отчетный период условий и показателей премирования работниками учреждения (представление о премировании).

3.3. В случае принятия директором положительного решения о премировании выпускается соответствующий приказ установленной формы.

3.4. В случае, если часть средств, предусмотренных для выплаты премии педагогическим работникам, по тем или иным причинам выплачена не полностью (увольнение работника, отпуск по беременности и родам и т.п.) допускается на основании заключения (протокола) экспертной комиссии и расчетов бухгалтерской службы перераспределение средств среди педагогических работников, участвующих в мониторинге.