

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Методический и ресурсный центр»

СОГЛАСОВАНО
на общем Собрании трудового коллектива
Протокол № от



СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
Председатель ПК *Н.Л. Филюк*
Протокол № 9 от 23.11.2022

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Методический и ресурсный центр»

г. Миллерово
2022

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников МБУ ДПО «МиРЦ» за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, увеличение объема работ, соблюдение трудовой дисциплины, укрепление материально-технической базы.

1.2. Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера (премий), предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.3. Положение является локальным актом МБУ ДПО «МиРЦ», регулирующим порядок, условия и размер премий работникам за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженности и интенсивность труда и оплату дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но не входящим в круг основных обязанностей работника, добросовестным исполнением своих обязанностей.

1.4. В настоящем Положении, под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Учреждением задач в соответствии с установленным муниципальным заданием по оказанию услуг, руководителем Учреждения.

1.6. Данное Положение не распространяется на работников, находящихся в декретном отпуске, а также в отпуске без содержания, также премиальные выплаты не производятся работникам, нарушающим правила внутреннего распорядка и Устав МБУ ДПО «МиРЦ», работникам, которые уволились в отчетном месяце, за который осуществляется премирование, премии не выплачиваются, за исключением работников, которые вышли на пенсию, уволились по состоянию здоровья или согласно п.1 чл ст.40 ТК РФ перешли в порядке перевода на другую работу.

1.7. Настоящее положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников МБУ ДПО «МиРЦ».

1.8. Отчетным периодом для подведения итогов по результатам работы является месяц, три месяца, полугодие.

1.9. Подведение итогов работы за отчетный период, определенный в Положении, проводится постоянно действующей комиссией.

2. Источники премирования.

2.1. Источником премий является бюджет Миллеровского района и средства из внебюджетных источников.

2.2. Выплата текущей премии осуществляется в день выдачи зарплаты за истекший месяц.

3. Моральное поощрение

3.1. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды поощрения:

- объявление благодарности приказом начальника;
- представление к награждению грамотами, благодарностями вышестоящих организаций;
- представление к присвоению почетного звания;
- представление к награждению государственными наградами Российской Федерации;
- представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

3.2. Моральное поощрение осуществляется:

- за организацию, методическое сопровождение и подготовку призеров предметных олимпиад, педагогических и научно-практических конференций, спортивных соревнований, семинаров и профессиональных конкурсов педагогических работников (муниципальных, региональных и федеральных);
- за высокие результаты и качество выполняемых работ;
- за личный вклад работника учреждения в общие результаты деятельности МБУ ДПО «МиРЦ».

3.3. Моральное стимулирование осуществляется как самостоятельно, так и совместно с другими видами материального поощрения.

4. Материальное поощрение и порядок установления премий

4.1. Премирование работников МБУ ДПО «МиРЦ» осуществляется в соответствии с настоящим Положением. Основанием для выплаты премии работникам является приказ начальника.

4.2. В конце года, по решению начальника МБУ ДПО «МиРЦ» при согласовании с профкомом учреждения может быть выплачена дополнительная премия при наличии экономии годового фонда оплаты труда.

4.3. Начальнику МБУ ДПО «МиРЦ» предоставляется право уменьшить размер премии, либо полностью лишить ее работника. При наличии дисциплинарного взыскания премирование работников не производится в течение срока.

5. Условия премирования.

Работники МБУ ДПО «МиРЦ» премируются за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных заданий, за общие результаты работы, за участие в различных мероприятиях, в том числе в соответствии с критериями (Приложение №1).

6. Порядок установления и выплаты премий (разовых поощрительных выплат).

6.1. Размеры премий (разовых поощрительных выплат) устанавливает

начальник МБУ ДПО «МиРЦ» по согласованию с профсоюзом.

6.2. Основанием к установлению премии является приказ о премировании.

6.3. Уволившимся работникам премия не выплачивается.

7. Порядок работы комиссии.

7.1. Постоянно действующей комиссией по премированию и оказанию материальной помощи, установлению надбавок (далее-Комиссия) создается по распоряжению и утверждается приказом начальника МБУ ДПО «МиРЦ».

7.2. В полномочия комиссия Комиссии входят:

- анализ представленных в Комиссию документов по оценке качества труда работников.

- расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в критериях.

- анализ оценки расчетного листа.

- на основе проведенной оценки производится подсчет баллов за соответствующий период.

- решением Комиссии принимается прямым открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

- на основании всех материалов составляет итоговый протокол (Приложение №3) за прошедший период, в котором отражены суммы баллов с переводом в денежный коэффициент.

7.3. Комиссия определяет итоги и показатели работы, учитывая при этом каждого работника и соответственно фонд премирования на основании расчетов, поданных в комиссию. Комиссия определяет итоги и показатели работы учитывая критерии. По итогам оформляется протокол (Приложение №2), который является основанием для приказа начальника МБУ ДПО «МиРЦ» о премировании работников.

7.4. Расчет показателей эффективности.

Оценочные бланки по каждому сотруднику представляют собой табличную форму с графами: наименование должности, наименование работ, критерий оценки, баллы (планируемые и фактические). Стимулирующие выплаты распределяются комиссией, которая составляет сводную таблицу результативности работы сотрудников. Высчитывается сумма баллов каждого сотрудника, затем суммируются все баллы по каждому. Стоимость одного балла (т.е. сумма стимулирующих выплат каждого сотрудника) определяется путем деления суммы стимулирующих выплат подразделения на общее количество баллов (на число его работников). Наглядно можно представить в виде формулы:

$$S_{\text{стим.сотрудника}} = \frac{\sum S_{\text{стим.}}}{\sum B_{\text{баллов}}} \times K_{\text{балл сотрудника}}$$

где $S_{\text{стим. сотрудника}}$ - стимулирующие выплаты на каждого сотрудника, сумма в руб.;

- $S_{\text{стим.}}$ - фонд выплат, сумма в руб.;
- $V_{\text{баллов}}$ - максимальное число баллов по подразделению;
- $K_{\text{балл сотрудника}}$ - число набранных сотрудником баллов.

7.5. В приказе отражаются конкретные размеры премии каждому работнику.

7.6. Решения комиссии принимаются коллегиально и отражаются в протоколах. Протоколы решения комиссии подписываются председателем.

8. Принятие и внесение изменений.

8.1. Настоящее положение утверждается начальником МБУ ДПО «МиРЦ» после принятия на общем Собрании трудового коллектива, согласования с профсоюзным комитетом.

8.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки изменений или проекта Положения в новой редакции.

8.3. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на начальника МБУ ДПО «МиРЦ».

8.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников учреждения.

Приложение №1 - Критерии

Приложение №2 - Протокол комиссии

Приложение №3 - Сводный оценочный лист

Приложение 1 к
Положению о премировании
МБУ ДПО «МиРЦ»

Критерии и показатели эффективности работы работника МБУ ДПО «МиРЦ» для поощрительных выплат за интенсивность и высокие результаты работы из стимулирующей части фонда оплаты труда

№	Наименование показателя	Количество баллов	Подтверждение результатов	Итоговый балл
1	Наличие получения грантов в сфере образования на региональном и федеральном уровне	Наличие - 3 балла Отсутствие – 0 баллов	Информация руководителя	
2	Достижения в проектах регионального и федерального уровня	Регионального уровня - 1 балл Федерального уровня - 2 балла Отсутствие – 0 баллов	Информация руководителя	
3	Оказание дополнительных платных образовательных услуг	Наличие - 3 балла Отсутствие – 0 баллов	Информация руководителя	
4	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня: - Лучший педагогический работник дополнительного образования в Ростовской области - Сердце отдаю детям - За успехи в воспитании	Призер – 1 бал Победитель – 2 балла Отсутствие – 0 баллов	Информация руководителя	

Критерии и показатели эффективности работы работника МБУ ДПО «МиРЦ» для поощрительных выплат за качество выполняемых работ из стимулирующей части фонда оплаты труда

№	Наименование показателя	Количество баллов	Подтверждение результатов	Итоговый балл
1	уровень профессиональной подготовленности	максимальное – 3 балла	Информация руководителя	
2	сложность, важность и качество выполняемой работы	максимальное – 3 балла	Информация руководителя	
3	степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	максимальное – 3 балла	Информация руководителя	

**Критерии и показатели эффективности работы работника для
премиальных выплат по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда**

Показатели	Балл показателя	Подтверждение результатов	Итоговый балл
1. Качество и результативность профессиональной деятельности сотрудника			
1.1 Участие в оргкомитетах, экспертных группах, жюри конкурса	1 балл за каждое	Приказы	
1.2 Организация и проведение мониторинга оценки качества образования	3 балла	Информация руководителя	
1.3 Активное участие в разработке и реализации программы развития учреждения, годового плана, социальных проектов	2 балла	Информация руководителя	
1.4 Разработка методических пособий, рекомендаций, программ, положений и т.д.	1 балл - для внутреннего пользования, 2 балла - для районного уровня	Методические разработки	
1.5 Наличие выступлений на различных профессиональных форумах (пед.советы, семинары, методические объединения, конференции и т.д.) проведение мастер-	1 балл - муниципальный уровень (за каждый) 2 балла - региональный уровень (за каждый) 3 балла - федеральный уровень (за каждый)	Приказы, доклады, фотоотчеты, сертификаты	
1.6 Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства	1 балл — муниципального уровня 2 балла - региональный уровень 3 балла - федеральный уровень	Приказы, дипломы, грамоты, сертификаты	
1.7 Участие в организации работы по оформлению выставок для мероприятий	2 балла - организация региональных мероприятий (за каждый); 1 балл - организация муниципального мероприятия (за каждый)	Анализ мероприятия, фотоотчет	
1.8 Наличие личных публикаций методиста по профессиональной деятельности.	1 балл - на муниципальном уровне; 2 балла - на региональном уровне; 3 балла - на всероссийском 4 балла международном уровне	Публикация	
1.9 Активное участие в работе по созданию и поддержке социально привлекательного имиджа учреждения, поддержка сайта учреждения.	3 балла	Наличие и доступность информации, представление	

		учреждения на различных уровнях	
1.10 Обобщение, внедрение и транслирование практических результатов работы педагогических работников ОО, освещение опыта в СМИ.	1 балл - на муниципальном уровне 2 балла - на региональном уровне 3 балла - на всероссийском и международном уровне	Приказ соответствующего уровня, материалы СМИ	
1.11 Разработка (экспертиза) образовательных и воспитательных программ, инновационных проектов.	5 баллов	Приказ об утверждении программ(направлении программ на конкурс) Наличие материалов экспертизы (рецензии, экспертные заключения)	
2. Компетентность			
2.1 Общественная деятельность методиста, выполнение поручений не входящие в должностные обязанности	1 балл	Информация руководителя	
2.2 Замещение руководителя или отсутствующего сотрудника	5 баллов		
3. Дисциплина труда			
3.1 не соблюдение этических норм и правил поведения при выполнении профессиональных обязанностей в соответствии с трудовым законодательством, Уставом учреждения, кодексом профессиональной этики.	- 1 балл	Информация руководителя	
3.2 не качественное и не своевременное оформление (наличие) документации в соответствии с правилами ведения документации.	- 1 балл	Информация руководителя	
3.3 не качественное предоставление отчетов, материалов, запрашиваемой информации	- 1 балл	Информация руководителя	
Итого			

Протокол

заседания комиссии по определению выплат педагогическим работникам
МБУ ДПО «МиРЦ»

№ _____ от _____

Председатель комиссии: Ф.И.О.

Члены комиссии: Ф.И.О.

Ф.И.О.

Ф.И.О.

Ф.И.О.

Повестка дня:

Выступили:

Решение:

Председатель комиссии: _____ подпись _____ Ф.И.О.

Члены комиссии::: _____ подпись _____ Ф.И.О.

: _____ подпись _____ Ф.И.О.

: _____ подпись _____ Ф.И.О.

_____ подпись _____ Ф.И.О.

Начальник МБУ ДПО «МиРЦ»

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575899

Владелец Маяцкая Инна Геннадьевна

Действителен с 04.04.2022 по 04.04.2023