



СОГЛАСОВАНО  
Исполнительный директор МАУДО ОЦЭВ  
М.Л. Бувайлик  
2022 г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУДО ОЦЭВ  
И.Н. Козлова  
2022 г.

## **Положение о премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Одинцовского Центра эстетического воспитания**

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Одинцовского Центра эстетического воспитания (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, «Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского городского округа Московской области», утвержденном Постановлением Администрации Одинцовского городского округа от 09.07.2020 № 1633.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок, виды и условия премирования работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Одинцовского Центра эстетического воспитания (далее Учреждение).

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения. Премии могут выплачиваться всем работникам, либо персонально.

1.4. Премирование работников Учреждения производится по результатам их работы в целях повышения результативности и качества труда, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими творческой активности и инициативы, для привлечения и закрепления кадров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность работодателя и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и прочих факторов, которые могут оказать влияние на сам факт и размер премирования.

1.6. Расходы, связанные с премиальными выплатами в соответствии с настоящим Положением, производятся в пределах фонда оплаты труда, предусмотренному Учреждению в бюджете образования.

1.7. Положение разрабатывается администрацией Учреждения, обсуждается на Общем собрании работников Учреждения, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения и утверждается директором Учреждения.

### **2. Порядок установления и условия выплаты премий.**

2.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды премий:

- по результатам работы, за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ;
- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами, достижением работником пенсионного возраста, профессиональными праздниками.

2.2. Премии работникам Учреждения за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливаются с учетом личных достижений работника в общих результатах деятельности Учреждения.

2.3. Показатели эффективности, результативности и качества работы, за достижение которых производятся ежеквартальные премиальные выплаты и выплаты по итогам года



(полугодия) работникам Учреждения, и их размеры приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Премии устанавливаются на основании оценочного листа по итогам работы приказом руководителя Учреждения и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2.5. Премирование в связи с юбилейными датами носит единовременный характер, может выплачиваться в пределах фонда надбавок стимулирующего характера, установленных Учреждению Управлением образования, или за счет средств экономии фонда оплаты труда Учреждения.

2.6. Премии, за исключением указанных в третьем абзаце пункта 2.1., выплачиваются за истекший период с учетом фактически отработанного времени и включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

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

- увольняемые (уволненные) в расчетном периоде из Учреждения, как не выдержавшие испытания при приеме на работу, а также по собственному желанию;

- поступившие на работу и отработавшие менее квартала/полугодия, по итогам которого производится премирование.

2.8. Решение о выплате работникам Учреждения премии и ее размерах осуществляется комиссией Учреждения в соответствии с результатами оценочного листа профессиональных достижений. Основанием для выплаты премии является приказ директора Учреждения, согласованный с председателем профсоюзной организации Учреждения.

### **3. Основания для невыплаты премии и уменьшения размеров премии**

3.1. При невыполнении условий, предусмотренных пунктом 2.2. настоящего Положения, премия работнику не выплачивается полностью.

3.1.1. Работники, на которых за совершение дисциплинарного проступка наложено дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

3.1.2. Вне зависимости от применения к работнику дисциплинарного взыскания, премия не выплачивается в следующих случаях:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- детский травматизм по вине работника;

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;

- грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение 4 часов;

- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной или иной), в том числе разглашения персональных данных обучающихся и других работников.

3.2. Работнику может быть уменьшен размер премии по причине:

- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- наличие обоснованных административных нарушений; замечаний;

- нарушение сроков выполнения и сдачи отчетов, мониторингов;

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы учреждения;

- небрежное отношение к ведению рабочей документации;

- невыполнения приказов, указаний и поручений руководителя и администрации;

- нарушение санэпидрежима;

- нарушение этических норм;



- нарушение правил эксплуатации оборудования;
- отсутствие результатов взаимодействия с семьями (наличие задолженности по родительской плате, конфликтные ситуации, отсутствие сотрудничества).

#### **4. Расчёты, источники средств премирования**

4.1. Размер премиальных выплат работникам определяется по бальной системе в соответствии с критериями и показателями, приведёнными в приложении к данному Положению.

4.2. Для определения размеров премиальных выплат по бальной системе необходимо:

- произвести подсчет баллов за отчетный период по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;
- суммировать баллы, полученные всеми работниками, для определения общей суммы баллов;
- премиальную сумму разделить на общую сумму баллов, полученную работниками в отчетном периоде, в результате получив денежный вес в рублях одного балла;
- данный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника.

В результате будет получен размер премиальных выплат каждому работнику.

4.3. Премирование работников производится за счет и в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

4.4. Единовременные разовые премии могут выплачиваться в пределах фонда надбавок стимулирующего характера, установленного Учреждению Управлением образования, или из экономии фонда оплаты труда Учреждения.

4.5. Все выплаты, проводимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перечисления средств на зарплатные счета работников.

4.6. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

#### **5. Заключительные положения**

5.1. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся директором Учреждения по мере необходимости.



**Показатели эффективности, результативности и качества работы профессиональной деятельности для премирования работников**  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Одицовского Центра эстетического воспитания

| № п/п | Наименование показателей для премирования работников(было)   | Размер выплат (в баллах)                |
|-------|--|---|
| 1.    | Выполнение особо важных, сложных и срочных заданий, не включенных в должностные обязанности  | 0-20 б.                                 |
| 2.    | Рациональному использованию энергоресурсов, вклад в сохранение материального имущества Центра. Участие в проведении ремонтных работ.   | 0-10 б.                                 |
| 3.    | Своевременное исполнение распоряжений администрации Центра, не включенных в должностные обязанности  | 0-10 б.                                 |
| 4.    | Результативность работы с родителями по созданию условий комфортного пребывания обучающихся в Центре (проведение ремонтных работ, обновление развивающей предметно-пространственной среды, благоустройство территории).                                  | 0-10 б.                                 |
| 5.    | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОЦЭВ у родителей, общественности.   | 0-10 б.                                 |
| 6.    | Участие в разработке программы развития МАУЦДО ОЦЭВ, локальных актов, документов для проведения конкурсов, фестивалей, смотров, конференций и др. мероприятий.   | 0-10 б.                                 |
| 7.    | За результативность инновационной деятельности, экспериментальной работы. Вклад за создание условий для формирования успешности ребенка.   | 0-10 б.                                 |
| 8.    | Транслирование педагогического опыта на различных уровнях:<br>- проведение мастер-классов, семинаров-практикумов;<br>- публикация авторских материалов и достижений в СМИ.   | Максимум 10 б.<br>0-5 б.<br>0-5 б.      |
| 9.    | Участие в профессиональном муниципальном конкурсе «Сердце отдаю детям»:<br>- участник;<br>- призер, лауреат;<br>- победитель   | 5 б.<br>10 б.<br>15 б.                  |
| 10.   | За активность сотрудника в повышении квалификации, в самообразовании:<br>- посещение ОМО, образовательных салонов;<br>- участие в вебинарах и выступлениях;<br>- курсовая подготовка и переподготовка  | Максимум 18 б.<br>3 б.<br>5 б.<br>10 б. |
| 11.   | Результативность участия педагогов в конкурсах мастерства федерального и международного уровней (дистанционные) указаны баллы, назначаемые единожды вне зависимости от количества полученных грамот, дипломов:<br>- участник<br>- призер<br>- победитель | Максимум 18 б.<br>3 б.<br>5 б.<br>10 б. |
| 12.   | Результативность деятельности педагога по подготовке воспитанников к участию в конкурсах различного уровня (кроме онлайн конкурсов)<br>- участники<br>- призеры<br>- победители  | Максимум 10 б.<br>2 б.<br>3 б.<br>5 б.  |

|     |  |         |
|-----|--|---------|
| 13. | Участие в досуговых, конкурсных мероприятиях Центра в качестве судьи, члена жюри актера или ведущего (не в своих объединениях) | 0-10 б. |
| 14. | Выполнение дополнительного объема оформительских работ к праздникам, по изготовлению реквизитов, костюмов, декораций           | 0-10 б. |
| 15. | За интенсивность труда (высокая посещаемость, замена сотрудников)  | 0-10 б. |





Прешито 5 июля  
Директор МАУДО Одинцовского  
Центра эстетического воспитания  
И.Н. Козлова

