


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «ЦЕНТР  
ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И  
ГУМАНИТАРНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ШКОЛЬНИКОВ»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
«ОЛЕКМИНСКИЙ РАЙОН»  
РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**



**САХА РЕСПУБЛИКАТА  
ӨЛҮӨХҮМЭ ОРОЙУОНУН ОҢО  
ЭБИИ ҮӨРЭХТЭЭНИН  
МУНИЦИПАЛЬНАЯ  
БЮДЖЕТНАЯ ТЭРИЛТЭТЭ  
«ҮӨРЭНЭЭЧЧИ  
АЙЫМНЫБЛААХ  
САЙДЫТЫН УОННА  
ГУМАНИТАРНАЙ ҮӨРЭСИН  
КИИНЭ»**

678100 г. Олекминск РС (Я), ул. Филатова, 6, тел. 4-16-83, факс 4-20-89  
E-mail : [cnirsh@cnirsh.ru](mailto:cnirsh@cnirsh.ru), сайт: [cnirsh.ru](http://cnirsh.ru)

ОГРН 1021400807416 ИНН 1421006521 КПП 142101001 ОКПО 15281175

УТВЕРЖДАЮ  
Председатель Управляющего совета  
МБУ ДО «ЦТР и ГОШ»  
 Е.А.Зайцева  
Протокол № 4  
От 15 апреля 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ  
директор МБУ ДО «ЦТР и ГОШ»  
 О.Ю.Рожкова  
Приказ № 01-10/49  
от 16.04.2019 г.

#### Положение

о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования детей «Центр творческого развития и гуманитарного  
образования школьников» муниципального района « Олекминский район» Республики Саха  
(Якутия)

1. Настоящее Положение определяет порядок, размер и сроки премирования работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Центр творческого развития и гуманитарного образования школьников» муниципального района « Олекминский район» Республики Саха (Якутия).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Положением «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Олекминского района Республики Саха (Якутия)», утвержденным Постановлением и.о.Главы МР «Олекминский район» РС (Я) «29» марта 2019 г. № 63.

3. Целью премирования является обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы учреждения.

4. Основаниями для премирования работников являются критерии и показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности.

5. Показатели и критерии для премирования определяются в соответствии с положением и могут быть дополнены и (или) изменены учреждением.

6. Основными показателями и критериями являются:

6.1 Успешность учебной работы:

- динамика индивидуальных достижений обучающихся, итогов реализации образовательной программы;

- результативность участия обучающихся в мероприятиях различного уровня, в т.ч. в заочной (дистанционной) форме.

6.2. Участие в методической, научно-исследовательской работе:

- распространение опыта работы через методические семинары, конференции и др.;

- участие в экспериментальной, инновационной исследовательской деятельности;

- реализация совместных дополнительных образовательных программ с социальными партнерами;

- реализация социальных проектов по грантовой поддержке за последние три года;

- участие в профессиональных конкурсах.

6.3. Оценка деятельности педагога родителями (законными представителями) обучающихся:

- удовлетворённость законных представителей учащихся качеством оказания услуги.

7. В соответствии со спецификой работы учреждения и выполняемыми учреждением функциями разрабатываются критерии премирования по профессионально-квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала.

Для данной категории работников устанавливаются следующие показатели и критерии:

- сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, выполнение норм охраны труда, техники безопасности;

- участие в учебно-воспитательной работе педагогического коллектива;

- обеспечение сохранности имущества учреждения.

8. Обязательным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя работниками. К существенным замечаниям относятся нарушения Устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года. В этом случае премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период не выплачиваются.

9. Порядок распределения премирования.

9.1. Премииальный фонд учреждения распределяется следующим образом:

- 100% фонд, предназначенный для премирования работников по критериям и показателям эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности Приложение 1.

9.2. Источниками формирования премиального фонда являются переданные главным распорядителем бюджетных средств средства субсидий на иные цели, предусмотренные на премирование работников бюджетных учреждений, экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате сокращения неэффективных расходов фонда оплаты труда, средства, полученные от приносящей доход деятельности бюджетных учреждений.

9.3. Управляющий Совет как орган, обеспечивающий государственно-общественное управление учреждением:

- разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении премиальной части фонда оплаты труда;

- утверждает распределение премиальной части фонда оплаты труда по представлению руководителя учреждения на основании оценки выполнения критериев и

показателей эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности каждого работника.

9.4. Для оценки выполнения критериев и показателей эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности каждого работника в учреждении создается соответствующая комиссия.

9.5. Периодичность выплат премиальной части оплаты труда производится ежемесячно согласно критериев эффективности работы Приложение 1.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1 к положению  
о премировании работников Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования детей «Центр творческого развития и гуманитарного  
образования школьников» муниципального района «Олекминский район»  
Республики Саха (Якутия)

## 1. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ

### 1.1 Критерии эффективности деятельности педагога дополнительного образования

№	Показатели эффективности деятельности	%,	
1.	Обеспечение своевременного выполнения планирования. Качественное и своевременное оформление документации.	Да – 10%	Нет – 0%
2.	Успешность учебной работы: динамика индивидуальных достижений обучающихся, итогов реализации образовательной программы	Да – 10%	Нет – 0%
3.	Наличие рабочей программы, методических разработок.	Да – 10%	Нет – 0%
4.	Предоставление необходимой информации для оформления сайта ОУ.	Да – 10%	Нет – 0%
5.	Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины.	Да – 10%	Нет – 0%
6.	Распространение опыта работы через методические семинары, конференции, участие в профессиональных конкурсах и др.	Да – 10%	Нет – 0%
7.	Участие в экспериментальной, инновационной, исследовательской деятельности.	Да – 10%	Нет – 0%
8.	Участия обучающихся в мероприятиях различного уровня, в т.ч. в заочной (дистанционной) форме.	Да – 10%	Нет – 0%
9.	Удовлетворённость законных представителей учащихся качеством оказания услуги.	Если нет жалоб – 10%	При наличии обоснованных жалоб родителей, поступивших в отчетный период-0%
10.	Повышение уровня квалификации.	Да – 10%	Нет – 0%
11.	Посещаемость объединения обучающимися.	Регулярное посещаемость занятий 80 и более %	Отсутствие на занятиях без уважительных причин более 20% обучающихся – 0%

		обучающихся - 10%	
	Итого	Мах 100 %	
* Примечание. В случае получения взыскания, стимулирующие выплаты по итогам работы за соответствующий период не выплачиваются (п.8 настоящего Положения).			

### 1.2.Критерии эффективности деятельности психолога

№	Показатели эффективности деятельности	%	
1	Самостоятельная апробация новых диагностических и коррекционных методик за последние три года	Да – 20%	Нет -0%
3	Отсутствие конфликтных ситуаций за отчетный период, которые решались официально на уровне учреждения или в вышестоящих органах.	Отсутствие – 20%	Да – 0%
4	Участие в профессиональных конкурсах за последние 5 лет	Да – 20%	Нет - 0%
5	Удовлетворённость законных представителей учащихся качеством оказания услуги.	Если жалоб нет – 20%.	При наличии обоснованных жалоб родителей, поступивших в отчетный период- 0%
6	Обеспечение своевременного выполнения планирования. Качественно и своевременное оформление документации.	Да – 20%	Нет - 0%
Итого		Мах 100%	
* Примечание. В случае получения взыскания, стимулирующие выплаты по итогам работы за соответствующий период не выплачиваются (п.8 настоящего Положения).			

### 1.3 Критерии эффективности деятельности педагога организатора

№	Показатели эффективности деятельности	%	
1	Организация и проведение календарных мероприятий в Центре совместно с педагогами	Да – 20%	Нет – 0%
2	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения, проведенном мероприятии (темы материалов)	Да – 20%	Нет – 0 %
3	Отсутствие конфликтных ситуаций за отчетный период, которые решались официально на уровне учреждения или в вышестоящих органах.	Отсутствуют – 20%	Да – 0%
4	Использование новых педагогических технологий для реализации ДОП	Да – 20%	Нет – 0%

5	Удовлетворённость законных представителей учащихся качеством оказания услуги.	20%	При наличии обоснованных жалоб родителей, поступивших в отчетный период- 0%
Итого		Мах 80%	
* Примечание. В случае получения взыскания, стимулирующие выплаты по итогам работы за соответствующий период не выплачиваются (п.8 настоящего Положения).			

#### 1.4 Критерии эффективности деятельности учебно-вспомогательного персонала

№	Показатели эффективности деятельности	%	
1	Организация и проведение календарных мероприятий в Центре совместно с педагогами. Участие в учебно-воспитательной работе педагогического коллектива.	Да – 20%	Нет – 0%
2	Участие в подготовке учебно-методической и нормативной документации.	Да – 20%	Нет – 0 %
3	Отсутствие конфликтных ситуаций за отчетный период, которые решались официально на уровне учреждения или в вышестоящих органах.	Отсутствуют – 20%	Да – 0%
4	Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, выполнение норм охраны труда, техники безопасности.	Да – 20%	Нет – 0 %
5	Развитие имиджа образовательного учреждения Высокое качество выполнения работ Инициативность деятельности.	Да – 20%	Нет – 0%
Итого		Мах 100 %	
* Примечание. В случае получения взыскания, стимулирующие выплаты по итогам работы за соответствующий период не выплачиваются (п.8 настоящего Положения).			

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575849

Владелец Рожкова Ольга Юрьевна

Действителен с 30.03.2021 по 30.03.2022