

ПРИНЯТО  
на общем собрании  
трудового коллектива

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МУ ДО «ЦДТ»  
Ленинского района г. Саратова

Протокол № 8 от 29.12.2023  
Протокол заседания ПК  
№ 43 от 29.12.2023.

Т.Р. Тихонова  
Приказ № 560 от 29.12.2023.

Положение  
о порядке и условиях осуществления выплат  
стимулирующего характера по результатам труда  
работников муниципального учреждения  
дополнительного образования «Центр детского творчества»  
Ленинского района г. Саратова

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников общеобразовательных учреждений в городе Саратове» (с изменениями от 23.10.2009, 10.02.2011, 24.11.2011, 26.04.2012, 20.12.2012, 06.02.2014, 18.12.2014, 30.07.2015, 18.02.2016, 23.05.2019, 26.09.2019, 24.12.2019, 12.11.2020, 23.07.2021, 22.04.2022); Уставом и Коллективным договором МУ ДО «Центр детского творчества» Ленинского района г. Саратова.

1.2 В целях стимулирования работников МУ ДО «Центр детского творчества» Ленинского района г. Саратова (далее – ЦДТ) к повышению качества работы, развитию творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешному и добросовестному исполнению должностных обязанностей устанавливаются выплаты стимулирующего характера (далее по тексту – стимулирующие выплаты).

1.3 Стимулирующие выплаты включают в себя систему различных надбавок, доплат и иных поощрительных выплат.

1.4 Работникам ЦДТ могут устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавки к должностному окладу за высокий профессиональный уровень (наличие ученой степени, почетного звания и т.д.);
- доплаты за высокий профессиональный уровень и результаты трудовой деятельности согласно критериям оценки качества профессиональной деятельности. Критерии и их показатели устанавливаются директором ЦДТ и согласовываются с профсоюзным комитетом ЦДТ.
- надбавка к должностному окладу молодым педагогическим работникам, не имеющим стажа.

## **2. Условия осуществления стимулирующих выплат**

2.1 Одними из основных условий осуществления стимулирующих выплат являются: строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, исполнительная дисциплина, отсутствие жалоб и замечаний на работника, соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава и Правил внутреннего трудового распорядка ЦДТ, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений директора, его заместителей, заведующих отделами.

2.2 Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

2.3 Доплаты за высокий профессиональный уровень и результаты трудовой деятельности назначаются работникам ЦДТ исходя из индивидуальных достижений за предыдущий год и согласно критериям оценки качества профессиональной деятельности.

2.4 Стимулирующие выплаты за высокий профессиональный уровень и результаты трудовой деятельности осуществляются по бальной системе с учетом критериев и показателей качества профессиональной деятельности.

2.5 Критерии оценки качества профессиональной деятельности работников разрабатываются и утверждаются директором ЦДТ, согласовываются с профсоюзным комитетом ЦДТ в соответствии с целями деятельности и развития учреждения, с учётом требований Профессиональных стандартов, должностных инструкций и реализации основных направлений Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года.

2.6 Перечень критериев и показателей оценки деятельности работников ЦДТ представлен в положениях 1 – 37 к настоящему Положению.

2.7 В соответствии с целями уставной деятельности ЦДТ в разработанный перечень критериев и показателей качества и результативности труда могут вноситься изменения и дополнения.

2.8 Накопление первичных данных качества и результативности работы осуществляется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника и формируется в портфолио.

Работники учреждения самостоятельно формируют портфолио результатов своей деятельности за отчетный период, который установлен в рамках предшествующего календарного года – с 1 января по 31 декабря.

2.9 Для определения персонифицированных стимулирующих надбавок на основе оценки профессионального уровня и результатов трудовой деятельности работники предоставляют портфолио в комиссию по оценке качества работы (далее – комиссия) до 15 декабря текущего года. Комиссия избирается общим собранием трудового коллектива и утверждается директором ЦДТ.

2.10 Комиссия в срок до 25 декабря текущего года на основании портфолио и иных документов, отражающих результаты профессиональной деятельности,

определяет количество баллов согласно критериям и показателям качества результативности работников.

2.11 Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательного учреждения осуществляется директором ЦДТ.

2.12 Директор ЦДТ до даты последнего рабочего дня текущего года, на основании количества баллов устанавливает размер стимулирующих выплат.

2.13 Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.14 Внутренние совместители имеют право предоставлять портфолио, только по одной из должностей по усмотрению работника.

2.15 При совмещении педагогических должностей критериальные показатели учитываются по одной из должностей.

2.16 В случае, если работник увольняется, но возвращается в течение двух месяцев на прежнюю должность, то стимулирующие выплаты могут сохраняться на усмотрение администрации.

### **3 Порядок начисления стимулирующих выплат**

3.1 Размер стимулирующей выплаты устанавливается приказом директора учреждения, издаваемым один раз в год, в дату последнего рабочего дня текущего года и согласованным с профсоюзным комитетом ЦДТ. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно равными долями.

3.2 Стимулирующие выплаты работникам осуществляются по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов по критериям:

- административно-управленческий персонал – 100;
- педагогические работники – 85;
- обслуживающий персонал – 30, 40, 50, 60, 70 согласно Приложениям 1–37 к настоящему Положению.

3.4 Стоимость балла определяется 1 раз в год приказом директора ЦДТ, исходя из фонда оплаты труда, путём деления стимулирующей части фонда оплаты труда работников (за исключением выплат надбавки к должностному окладу за ученую степень, почетные звания, награждение знаком отличия, надбавки педагогическим работникам, не имеющим стажа) по категориям на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

3.5 Расчет размера стимулирующих выплат производится путём подсчета суммы баллов за год по каждому работнику и умножением на стоимость одного балла. Начисление происходит пропорционально отработанному количеству дней в месяце.

3.6 Выплаты стимулирующего характера осуществляются из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда.

3.7 С целью повышения мотивации педагогических работников ЦДТ к качественному результату, эффективности функционирования организации,

повышению качества оказываемых услуг предусматривается начисление директором ЦДТ 15 баллов за выполнение конкретных особо важных и сложных заданий за период времени к имеющемуся количеству баллов, которые согласовываются с профсоюзным комитетом ЦДТ. При этом учитывается следующее:

- выполнение работником функций, находящихся за рамками должностных инструкций, но необходимых для успешной деятельности организации;
- выполнение работником особо важных и сложных заданий, эффективность результатов которых имеет значимость для имиджа МУ ДО «Центр детского творчества» Ленинского района г. Саратова;
- соблюдение установленных сроков для выполнения особо важных и сложных заданий и др.;
- работа с учащимися с ОВЗ;
- участие в конкурсах с выездом в другие города области и РФ (участие/победа);
- участие в ремонтных работах в ЦДТ/подростковых клубах по месту жительства;
- поступление выпускников объединения в предпрофильные/профильные учебные заведения (в соответствии с направлением работы объединения) и др.

#### **4. Порядок установления надбавок к должностному окладу за профессиональный уровень**

4.1 Надбавка к должностному окладу по основной должности и по основному месту работы за учёную степень устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководителям), деятельность которых связана с образовательным процессом, по одному из оснований:

- за учёную степень доктора наук – 4803 рубля;
- за учёную степень кандидата наук – 3202 рубля.

4.2 Надбавка к должностному окладу за почетные звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» составляет 1601 рубль.

4.3 Надбавка к должностному окладу педагогическим работникам, награжденным:

- знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ведомственным знаком отличия «Отличник просвещения»;
- медалью К.Д. Ушинского;
- медалью Л.С. Выготского;
- нагрудными значками: «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;
- нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального

профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Отличник физической культуры и спорта», «Отличник здравоохранения»;

- почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования» – в размере 901 рубля.

4.4 При наличии у работника ЦДТ права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим Положением, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

4.5 Надбавка педагогическим работникам в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы, либо имеющим стаж педагогической работы до одного года, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования составляет 15% от должностного оклада.

4.6 Надбавки к должностному окладу за профессиональный уровень выплачиваются ежемесячно со дня:

- присуждения диссертационным советом учёной степени и подтверждения ее решением Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием;
- присвоения звания;
- награждения знаком, медалью и т.п.

4.7 При наличии у работника права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 3.1, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

4.8 Надбавки к должностному окладу за профессиональный уровень назначается только основным педагогическим работникам ЦДТ.

## **5. Особые положения**

5.1 Настоящее Положение не распространяется на директора ЦДТ.