

РАССМОТРЕНО  
на общем собрании  
Трудового коллектива  
Протокол от  
15.03.2023 № 2

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ППО  
МУДО ЦДОдД



В. Полякова

Протокол заседания  
от 13.03.23 № 8

УТВЕРЖДАЮ  
Директор муниципального  
учреждения дополнительного  
образования «Центр  
дополнительного образования для  
детей» Октябрьского района  
г. Саратова



Я.О. Кондрашова

Приказ от 15.03.2023 № 57/2 09

ПОЛОЖЕНИЕ  
о порядке и условиях осуществления выплат  
стимулирующего характера по результатам труда работников  
МУДО «Центр дополнительного образования для детей»  
Октябрьского района г. Саратова.

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Саратовской государственной 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»

1.2. В целях стимулирования работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования для детей» Октябрьского района г. Саратова (далее по тексту – ЦДОдД) качественному результату труда, к повышению профессионального уровня, а также поощрения за выполненную ими работу в ЦДОдД устанавливаются выплаты стимулирующего характера (далее по тексту – стимулирующие выплаты).

Положение устанавливает порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда работников.

1.3. Работникам устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы;
- г) надбавка к должностному окладу за ученую степень, почетные звания и т.д.;
- д) надбавка к должностному окладу педагогическим работникам, не имеющим стажа;
- е) единовременное премирование.

**2. Условия осуществления стимулирующих выплат.**

2.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:



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

2.2. Основными критериями для определения размера стимулирующих выплат являются:

- качество обучения;
- здоровье учащихся;
- воспитание учащихся.

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

Педагогические работники ЦДОД самостоятельно формируют портфолио результатов своей деятельности один раз в год по состоянию на 01 сентября.

Портфолио педагогического работника включает в себя:

- индивидуальную подборку профессиональных достижений и достижений учащихся (копии грамот, дипломов, свидетельств и т.д.);
- документы, свидетельствующие об участии в мероприятиях различного уровня (характеристики, отзывы и т.д.);
- копии публикаций в печати;
- отзывы учащихся и родителей;
- результаты анкетирования, тестирования учащихся и родителей;
- творческие работы, выполненные педагогом: образовательная программа, методические пособия, научные статьи, буклеты, памятки, творческие проекты и т.д.

2.4. Портфолио педагогического работника сдается заместителю директора по учебно-воспитательной работе ЦДОД в срок до 03 сентября текущего года. На основании портфолио и иных документов, отражающих результаты профессиональной деятельности, определяется количество баллов согласно критериям и показателям качества результативности работников.

2.5. Директор ЦДОД до 08 сентября текущего года на основании количества баллов устанавливает размер стимулирующих выплат.

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

2.7. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется директором ЦДОД.

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

3.1. Размер стимулирующей выплаты устанавливается приказом директора ЦДОД один раз в год и выплачивается ежемесячно равными долями.

3.2. Конкретный размер стимулирующих выплат за исключением надбавки к должностному окладу за учёную степень, почётные звания, награждённым знаком отличия, другие надбавки определяется в абсолютной величине к окладу работников.

3.3. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100.

3.4. Стоимость балла определяется один раз в год приказом директора, исходя из фонда оплаты труда, путём деления стимулирующей части фонда оплаты труда работников (за исключением надбавки к должностному окладу за учёную степень, почётные звания, награждённым знаком отличия, другие надбавки), 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 отчётный период по каждому работнику и умножением на стоимость одного балла.



3.6. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения установлен в размере не менее 15% (исходя из утвержденного фонда оплаты труда ЦДОдД), за исключением объема средств на выплаты указанные в п. 1.3. (г, д) и объема средств, направляемых на стимулирование руководителей.

Объем средств, оставшийся после выплат средств, направляемых на стимулирование руководителей, распределяется на выплаты административно-управленческому, учебно-вспомогательному, педагогическому персоналу (85%), техническому и обслуживающему персоналу (15%).

3.7. Начисление стимулирующих выплат осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от иной, приносящей доход деятельности.

3.8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляется директором ЦДОдД.

#### **4. Единовременное премирование.**

4.1. Единовременное премирование осуществляется приказом директора ЦДОдД за работу и результаты, не связанные с трудовыми функциями работника и выполняемые им по специальному распоряжению директора ЦДОдД.

4.2. Единовременные премии предусматриваются к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

4.3. Порядок и условия единовременного премирования фиксируется в коллективном договоре ЦДОдД.

4.4. Единовременное премирование осуществляется на основании ходатайства заместителей директора ЦДОдД.

#### **5. Иные виды стимулирующих выплат.**

5.1. Надбавка к должностному окладу по основной работе устанавливается по одному из оснований педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом):

- за ученую степень доктора наук – 4803 рубля;

- за ученую степень кандидата наук – 3202 рубля;

- за почетные звания «Заслуженный деятель школы РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» – 1601 рубль;

- награжденным: медалью К.Д. Ушинского, нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения РСФСР», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «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 сферы молодежной политики», «Почетный работник молодежной политики Российской Федерации» – 901 рубль.

Данные надбавки устанавливаются приказом директора ЦДОдД и выплачиваются ежемесячно.

5.2. Надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15 % должностного оклада.

Данная надбавка устанавливается приказом директора ЦДОдД и выплачивается ежемесячно до дня, следующего за днём достижения работником трёхлетнего стажа.

5.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу и перечень должностей, к окладу которых применяется коэффициент, устанавливаются приказом директора ЦДОдД.

#### **6. Порядок использования экономии фонда оплаты труда.**

6. При наличии экономии фонда оплаты труда:

6.1. Производить за счет средств фонда экономии оплаты труда разовые премиальные выплаты, не вошедшие в критерии оценок стимулирующих выплат:

6.1.1. за высокий уровень руководства и координацию деятельности:

- учащихся (педагоги дополнительного образования, тренеры-преподаватели, педагоги-организаторы);

- подразделений и служб (заместители директора, методисты);

- педагогов и учащихся (педагоги-организаторы подростковых клубов), обеспечивающие высокие показатели эффективности педагогического процесса.

6.1.2. за добросовестное отношение к труду, обеспечивающее трудовую дисциплину и оперативное решение производственных проблем (сотрудники ЦДОдД).

6.2. В особых случаях: бракосочетание, смерть близкого родственника, стихийные бедствия, при других чрезвычайных обстоятельствах по личному заявлению работника или ходатайству непосредственного заместителя директора, работнику может быть осуществлена единовременная выплата в пределах установленного фонда оплаты труда, в размере, не превышающем 2-х окладов.

## **7. Особые положения.**

7.1 Настоящее Положение не распространяется на директора ЦДОдД.