



## (ЦЕНТР «ДРУЖБА»)

ул. Свободы, д. 10а, город Дубна Московской области, 141980, тел.(49621) 216 60 60\*5141. E-mail: [drujba@mail.ru](mailto:drujba@mail.ru)  
ОКПО 33037975, ОГРН 1035002203224, ИНН/КПП 5010007692/501001001

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюза

 О.В.Дубинчик  
« 02 » июня 2023 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Центра «Дружба»

А.И.Нестерова

Приказ № 90 от

« 02 » июня 2023 г.

### Положение

**об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Дубны Московской области «Центр дополнительного образования для детей «Дружба» (Центр «Дружба»)**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Дубны Московской области «Центр дополнительного образования для детей «Дружба» (Центр «Дружба»)

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Дубны Московской области «Центр дополнительного образования для детей «Дружба», утвержденное постановлением Администрации городского округа Дубна Московской области от 26.05.2023 № 112ПА-619 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования, подведомственных Управлению народного образования городского округа Дубна Московской области», иными нормативными актами Московской области и города Дубны, регулирующими вопросы оплаты труда.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Центра «Дружба», определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников Центра «Дружба» к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Центра «Дружба» по итогам работы один раз в месяц.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра «Дружба» составляет от 1 до 30 процентов от фонда оплаты труда работников Центра «Дружба», конкретный процент устанавливается постановлением Администрации городского округа Дубна Московской области. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра «Дружба», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на вышеуказанные цели.

1.5. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности.

1.6. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и

показателей деятельности работников Центра «Дружба» за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

1.7. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах и при условии фактического финансирования выделенных бюджетных ассигнований.

## **2. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.2. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам учреждения производится с учетом:

показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;

целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;

мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными настоящим положением. К основным критериям оценки работы относятся: сложность, напряженность, интенсивность, степень самостоятельности и ответственности, характер работы; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, отсутствие травматизма; наличие работы с родителями; эстетическое оформление закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.

2.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации; за участие работника в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к всероссийским, областным, муниципальным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); отсутствие нарушений техники безопасности; отсутствие обоснованных жалоб на нарушение прав обучающихся, нашедших подтверждение в административных актах; отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции; за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра «Дружба» среди населения.

2.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по приказу руководителя Центра «Дружба»:

заместителей директора, главных специалистов, руководителей структурных подразделений учреждения, методистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно – по представлению директора Центра «Дружба»;

других работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя Центра «Дружба»

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Центра «Дружба».

2.6. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы за один месяц производится на основании критериев, установленных разделом 3 настоящего положения.

2.7. Установление выплат стимулирующего характера работникам Центра «Дружба» производится один раз в месяц, что позволяет учитывать динамику творческих достижений, количественных и качественных показателей каждого работника и учреждения в целом.

2.8. Если на работника Центра «Дружба» в течении месяца, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.9. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы за месяц каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией Центра «Дружба», создаваемой на основании приказа руководителя учреждения.

2.10. Состав комиссии об установлении выплат стимулирующего характера утверждается приказом директора Центра «Дружба». В состав комиссии входит директор, заместители директора, представительный орган работников.

Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор Центра «Дружба». Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии и согласовывается с представительным органом работников.

На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Центра «Дружба» руководитель Центра «Дружба» издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Центра «Дружба» за результаты их работы за месяц. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

### **3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам руководящего, педагогического и учебно-вспомогательного состава Центра «Дружба» за интенсивность и высокие результаты работы.**

3.1. Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для педагогических работников Центра «Дружба» за месяц следующие:

<b>КРИТЕРИИ</b>	<b>ПОКАЗАТЕЛИ</b>	<b>БАЛЛЫ</b>
<b>1. Организация деятельности обучающихся</b>	1.1. Сохранность контингента обучающихся с учетом специфики реализуемых ДООП (их направленности), индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся: -100% - 90%	<b>5</b>
	-89 - 80%	<b>4</b>
	- 79 – 60%	<b>2</b>
	Менее 60%	<b>0</b>
	1.2. Наличие участников фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП	<b>1 балл за каждого участника</b>
1.2. Наличие работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, одаренными и др.	<b>1 балл за каждого ребенка</b>	
1.3. Педагогический контроль и оценка освоения ДООП	<b>5</b>	
1.4. Наличие медиатеки, электронных образовательных ресурсов в соответствии с направленностью ДООП	<b>2</b>	
1.5. Востребованность дополнительных общеразвивающих программ	<b>2</b>	
<b>2. Разработка программно-</b>	2.1. Систематизация средств обучения,	<b>1 балл</b>

методического обеспечения реализации ДООП	разработка дидактического и раздаточного материала, использование образовательных технологий (проблемное, разноуровневое обучение, проектные и исследовательские методы обучения и др).	<b>за каждую технологию</b>
	2.2. Организация корректировки содержания ДООП, системы контроля и оценки (календарно – тематическое планирование, нормативно – правовая база, использование литературы и т.д. по результатам анализа их реализации)	<b>3</b>
3. Успешность работы (динамика достижений воспитанников)	3.1. Наличие победителей фестивалей, конференций, конкурсов и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью ДООП)	
	• За каждого призера международного уровня	5
	• За каждого призера всероссийского уровня	4
	• За каждого призера областного уровня	3
	• За каждого призера городского уровня	2
	• За каждого призера уровня образовательной организации	1
	• За участие	0,5
4. Профессиональное развитие педагогического работника	4.1. Популяризация педагогического опыта в различных формах ( мастер-классы, семинары, конференции, тур. слеты, походы и др)	
	• Уровень учреждения	1
	• Городской уровень	2
	• Областной уровень	3
	• Всероссийский уровень	5
	4.2. Наличие программ по самообразованию или "образовательного маршрута" профессионального саморазвития	5
	4.3. Повышение квалификации/ переподготовка	3/5 баллов
	4.4. Популяризация педагогического опыта в сетевом педагогическом сообществе	3
4.5. Наличие публикаций, иллюстрирующих педагогический опыт, в том числе и в Интернет-ресурсах	3	
4.6. Участие в конкурсах профессионального мастерства	- Городской уровень	2
	- Областной уровень	4
- Всероссийский уровень	5	
4.7. Участие (или руководство) в работе экспертных комиссий, групп, жюри т.п.	3	

	4.8. .Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровье сберегающих и т.д	2
<b>5.Участие в методической, научно-исследовательской работе</b>	5.1. Разработка и внедрение авторских программ	5
	5.2.Наличие собственных методических разработок	3
<b>6.Участие в профессиональных конкурсах</b>	• Городской уровень	3
	• Областной уровень	4
	• Всероссийский уровень	5
<b>7.Наставничество</b>	• Проведение индивидуальных консультаций, мастер – классов, круглых-столов	3
	• Проведение открытых занятий	5
	• Прохождение курсов повышения квалификации	3
	• Посещение занятий наставником с целью наблюдения и последующим анализом.	4
	• Подготовка к участию в конкурсах.	5
	• Инструктаж по работе с электронным журналом.	2
	• Помощь в составлении календарно-тематического планирования.	2
<b>8.Исполнительская дисциплина</b>	7.1. Работа с детьми-инвалидами.	3
	7.2. Работа с родителями	1
	7.3. Качественная работа с рабочими документвми: - своевременное заполнение и выгрузка электронных журналов.	5
<b>9.Воспитательная работа с учащимися</b>	1. Подготовка и проведение массовых мероприятий	
	• Уровень учреждения	1
	• Городской уровень	2
	• Областной уровень	3
<b>10.Работа в городском лагере и на летних оздоровительных площадках</b>		5

### Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

	Критерии, понижающие уровень стимулирования
1.	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса
2.	Обоснованные жалобы о нарушении прав обучающихся, нашедшие отражение в административных актах
3.	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины
	Невыполнение учебной программы

4.	
5.	Нарушение норм техники безопасности
6.	Несоблюдение санитарных норм, и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений;
7.	Несоблюдение сроков предоставления отчетной документации (заполнение и выгрузка электронных журналов, корректировка ДООП)

3.2. Показатель 1.5 «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{\text{факт } i}$  – фактическое число обучающихся в i-й группе,

$O_{\text{макс } i}$  – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

$n$  – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонализированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если  $V_{\text{пед}} < 60\%$ , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $V_{\text{пед}} \geq 60\%$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

3.3. По каждому педагогическому работнику Центра «Дружба» по результатам работы за каждый месяц произвести подсчет баллов.

3.4. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий месяц для педагогических работников, разделить на общую сумму баллов. .

3.5. Размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период определяется путем умножения денежного веса балла на сумму баллов данного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера работника.

3.6. В течение каждого месяца, ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

3.7. Стимулирующие выплаты руководителю Центра «Дружба» устанавливаются за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя учреждения, определяется Управлением народного образования Администрации городского округа Дубна Московской области.

3.8. Размер ежемесячных стимулирующих выплат руководителю Центра «Дружба» максимальными размерами не ограничивается и осуществляется в соответствии с предельным уровнем соотношения средней заработной платы руководителя Центра «Дружба» и средней заработной платы работников Центра «Дружба», установленным на календарный год распоряжением Администрации городского округа Дубна.

3.9. Центр «Дружба» в пределах средств экономии фонда оплаты труда, установленного на текущий финансовый год, по итогам работы за календарный год может производить единовременные стимулирующие выплаты. При установлении данных выплат за счет средств бюджета города Дубны Московской области производится согласование с Управлением

народного образования Администрации городского округа Дубна Московской области.