

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ
«Истоки»**

Московская область, г. Сергиев Посад, ул. Вознесенская, дом 20

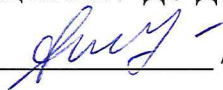
тел/факс 8(496)541-80-14, 8(496) 541-80-16

e-mail: dtm_istoki@bk.ru

сайт: www.dtdm-istoki.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО ДТДМ «Истоки»

 / Федотова А.В. /

Протокол общего собрания трудового

коллектива 8 от 19.01.2026 года

«19» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ДТДМ «Истоки»

Касимова Т.А./

Приказ 07/2-ОД от 19.01.2026 года

«19» января 2026 г.



Положение

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи «Истоки»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи «Истоки» разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», со статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федерального закона от 20.03.2025 №33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Законом Московской области от 27.07.2013 №94/2013-ОЗ «Об образовании», постановления Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», руководствуясь постановлением Правительства Московской области от 23.06.2025 №700-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций дополнительного образования Московской области, государственных общеобразовательных организаций Московской области, государственных образовательных организаций Московской области, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, и о внесении изменений в постановление Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», на основании Устава муниципального образования «Сергиево – Посадский городской округ Московской области», учитывая постановление президиума Сергиево-Посадской территориальной организации Общероссийского профсоюза образования от 27.06.2025 №8, протокол заседания территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Сергиево-Посадском городском округе Московской области от 27.06.2025 №3, постановлением главы Сергиево-Посадского городского округа Московской области от 30.06.2025 №1975-ПА «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Сергиево-Посадского городского округа», Уставом муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи «Истоки», Лицензии № Л035-01255-50/00214694

от 26.09.2018 года и приложения к ней, устанавливает условия и размеры оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи «Истоки», осуществляющих обучение, и организаций дополнительного образования детей (далее - организация).

2. Настоящее Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, педагогических работников, специалистов и служащих организаций;
- виды, условия и размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- количество тарифных разрядов, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций.

3. Работодатель (или уполномоченное им лицо) заключает трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками организаций, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки деятельности руководителя и работников, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера.

II. Порядок и условия оплаты труда

4. Должностные оклады руководящих работников организаций устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

5. Группы по оплате труда руководителей определяются исходя из масштаба и сложности руководства и устанавливаются в соответствии с Порядком отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей.

Порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей определяется в соответствии с Положением постановления администрации Сергиево-Посадского городского округа от 30.01.2025 №209-ПА.

Руководящим работникам организаций, аттестованным в порядке, утвержденном постановлением Правительства Московской области от 28.12.2024 № 1743-ПП «Об утверждении Порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций в Московской области», предусматривается должностной оклад, установленный для высшей квалификационной категории в таблице 1 Приложения 1 к настоящему Положению.

6. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

7. Должностные оклады руководящих работников, специалистов и служащих организаций, занимающих общетрасовые должности, и служащих организаций (учебно-вспомогательного персонала) устанавливаются в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

8. Межразрядные тарифные коэффициенты, тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций устанавливаются в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

9. Тарифные разряды по профессиям рабочих соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

10. Руководителю организации предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций в соответствии с Приложением 4 к настоящему Положению.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих организаций, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих, устанавливается постановлением главы Сергиево-Посадского городского округа.

11. Педагогическим работникам организаций в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя организации) устанавливается за

отчетный год:

- в кратности 5 для руководителей общеобразовательных организаций для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

- в кратности 6 для руководителей иных организаций, предусмотренных пунктом 1 настоящего Положения.

13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей организаций и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы руководителя организации, заместителей руководителя организации) устанавливается за отчетный год в кратности 4,5.

14. Доля фонда оплаты труда административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, организаций (за исключением школ-интернатов, коррекционных школ, образовательных организаций для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и малокомплектных организаций с численностью обучающихся до 500 человек) не может превышать 25 процентов от общего объема фонда оплаты труда указанных организаций за отчетный год.

III. Установление выплат компенсационного характера

15. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты от 4 до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Перечень конкретных работ, наименование должностей и профессий работников и конкретный размер выплаты утверждаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливаются коллективным договором.

16. За работу в ночное время работникам организаций устанавливаются выплаты в размере не менее чем 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за час работы в ночное время.

Конкретный размер выплаты за работу в ночное время утверждаются руководителем общеобразовательной организации с учетом мнения представительного органа работников либо устанавливаются коллективным договором.

IV. Установление выплат стимулирующего характера

17. Руководящим работникам и специалистам при наличии ученой степени или почетного звания:

1) устанавливается ежемесячная доплата в размере 5000 рублей:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) устанавливается ежемесячная доплата в размере 10000 рублей:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

- руководящим работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- руководящим работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- руководящим работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», доплата производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Доплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются за фактически отработанное время по основной должности.

В случае, если работник занимает менее 1 ставки, доплата устанавливается пропорционально занимаемой нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время.

18. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) доплата производится по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

19. При наличии у работника нескольких почетных званий доплаты производятся по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

20. Педагогическим работникам в организациях предусматриваются ежемесячные доплаты за наличие квалификационной категории в следующем размере (не более одной выплаты одному педагогическому работнику):

- 3000 рублей - педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию;

- 6000 рублей - педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.

Доплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются педагогическим работникам за фактически отработанное время по основной должности.

В случае, если работник занимает менее 1 ставки (учитель 1-4 классов менее 14 часов в неделю), доплата устанавливается пропорционально занимаемой нагрузке и выплачивается за фактически отработанное время по основной должности.

21. Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей. Ежемесячная доплата выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования при условии занятия штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) в учреждении. Ежемесячная доплата работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производится.

Доплаты, указанные в настоящем пункте, устанавливаются за фактически отработанное время.

22. Изменение размеров доплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя организации со дня наступления соответствующих обстоятельств:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

23. При определении объема финансового обеспечения организациям предусматриваются бюджетные средства на выплату премий и иных поощрительных выплат в размере от 1 до 75 процентов фонда оплаты труда.

Организация в пределах выделенных бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение самостоятельно определяет размер фонда указанных стимулирующих выплат и порядок его распределения.

24. Назначение премиальных и иных поощрительных выплат, и их размеры устанавливаются:

- руководителю организации – органом местного самоуправления, в ведомственном подчинении которого находится организация, на основании результатов выполнения показателей и целевых показателей эффективности деятельности организации;

- работникам организации – руководителем организации на основании качественных и количественных показателей результатов труда, утвержденных локальными нормативными актами общеобразовательной организации с учетом мнения представительного органа работников общеобразовательной организации или коллективным договором.

25. Организация предусматривает следующие виды премий и иных поощрительных выплат:

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

26. В период с 1 января 2026 года по 31 августа 2026 года может быть установлена индивидуальная выплата стимулирующего характера переходного периода, размер и порядок установления которой определяется локальными нормативными актами образовательной организации.

VI. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

27. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

- 1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- 2) за часы педагогической работы с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

28. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

29. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководящих работников организаций
дополнительного образования детей**

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (в рублях)
	Группа по оплате труда руководителей, к которому относится образовательное учреждение	I группа
1.	Руководитель (директор, заведующий) организации, имеющий:	
	высшую квалификационную категорию	28452
	первую квалификационную категорию	27231
2.	Заместитель руководителя (директора, заведующего) организации, имеющий:	
	высшую квалификационную категорию	27051
	первую квалификационную категорию	25830
3.	Руководитель (заведующий, директор) структурного подразделения организации, имеющий:	
	высшую квалификационную категорию	28411
	первую квалификационную категорию	27063

Примечание. Заместителю директора образовательной организации по административно-хозяйственной части (работе, деятельности), заместителю директора образовательной организации по безопасности (по организации безопасности, по обеспечению безопасности), по должностям которых не требуется проведение аттестации на квалификационную категорию руководителя, установление должностного оклада осуществляется по строке «первая квалификационная категория» графы соответствующей группы оплаты труда руководителей.

Таблица 1

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
заработной платы (должностные оклады) педагогических
работников организаций

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов), в рублях
1	2	3
1.	Педагогические работники образовательных организаций дополнительного образования:	
1.1.	Концертмейстер, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	34781

Таблица 2

№ п/п	Должности педагогических работников	Размер ставок заработной платы (должностных окладов), в рублях
1	2	3
1.	Педагогические работники образовательных организаций дополнительного образования:	
1.1.	Методист	32661

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководящих работников, специалистов и служащих организаций,
занимающих общепромышленные должности, и служащих организаций
(учебно-вспомогательного персонала)

№ п/п	Наименование должностей	Должностные оклады (в рублях)
1	2	3
1.1.	Экономист:	
	ведущий	18056
2.1.	Специалист по закупкам:	
	Ведущий специалист по закупкам	18056
	Старший специалист по закупкам	17581
	Специалист по закупкам	14501
3.1.	Делопроизводитель	9766

Приложение 4

МЕЖРАЗРЯДНЫЕ ТАРИФНЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ

Наименование показателей	Разряды											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Межразрядные тарифные коэффициенты (оператор котельной, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщик, дворник, кладовщик)	1	1,0410	1,0930	1,1431	1,2731	1,3080	1,4409	1,5819	1,7379	1,9050	2,0930	2,2409
Тарифные ставки (в рублях)	8923	9289	9753	10200	11360	11672	12858	14116	15508	16999	18676	19996

тарифные ставки по разрядам тарифной сетки по оплате труда
рабочих организаций

к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи
«Истоки»

УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ И ПОРЯДКЕ ПРОИЗВЕДЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ

Общие положения

1. Педагогическим работникам образовательных организаций гарантируется предоставление стимулирующих выплат, установленных постановлением администрации Сергиево-Посадского городского округа Московской области от 30.06.2025 №1975-ПА «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Сергиево-Посадского городского округа», в соответствии с утвержденными Тарификационными списками:

- ежемесячных доплат за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- ежемесячных доплат за наличие ученой степени, почетного звания и нагрудных знаков при условии соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- ежемесячных доплат работникам, имеющим статус «молодой специалист» или «молодой работник»;
- ежемесячное денежное вознаграждение за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам образовательных организаций, принятым на должность «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями»;
- индивидуальных выплат стимулирующего характера переходного периода для недопущения снижения гарантированной оплаты труда работникам.

2. Педагогическим работникам образовательных организаций, которые по результатам оценки эффективности механизмов управления качеством образовательных результатов и эффективности механизмов управления качеством образовательной деятельности за соответствующий учебный год определены соответствующими первому уровню, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты сверх установленных в Тарификационных списках.

3. Кроме выплат, поименованных в пунктах 1 и 2, в пределах фонда оплаты труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты):

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4. Финансирование стимулирующих выплат осуществляется за счет средств субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), субсидий на иные цели, средств от приносящей доход деятельности.

5. Размеры, порядок определения и условия назначения выплат стимулирующего характера, периодичность их назначения устанавливаются в утверждаемом локальным нормативным актом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного учреждения Дворец творчества детей и молодежи «Истоки» (далее – МБУ ДО ДТДМ «Истоки») с учетом мнения представительного органа работников, первичной профсоюзной организации.

6. Годовой объем средств на осуществление стимулирующих выплат, указанных в пункте 3 настоящего Положения, определяется как разница между утвержденным фондом оплаты труда педагогических работников и начисленной заработной платой, включая выплаты, указанные в пунктах 1 и 2 настоящего Положения.

7. Устанавливается распределение средств:

- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемой работы не менее 70 %;
- премиальные выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год, разовые) не более 30 %.

Экономия заработной платы направляется на премиальные выплаты по итогам работы.

8. Перечень критериев и показатели эффективности и результативности деятельности определяются Положением в разрезе должностей педагогических работников по направлениям: исполнительская дисциплина, образовательная деятельность, кадровый потенциал.

9. При установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам рекомендуется использовать критерии эффективности и результативности деятельности:

9.1. Для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

- повышенная нагрузка в связи с превышением нормативной наполняемости в группах;
- повышенная нагрузка в связи с многократным замещением отсутствующих педагогических работников (сверх нагрузки по тарификации); - инклюзивное обучение детей с особыми образовательными потребностями (не применяется для педагогических работников, получающих 20 % компенсационные выплаты за работу в организациях, классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

- высокие результаты образовательного процесса.

9.2. Для установления доплат за качество выполняемой работы:

- отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей);
- применение в учебном процессе современных технологий и элементов «искусственного интеллекта»;

- наличие первой или высшей квалификационной категории, ученой степени, почетного звания и нагрудных знаков при условии соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (внешним совместителям, основным работникам, занимающим педагогические должности по внутреннему совмещению, или при нагрузке свыше 1 ставки);

- разработка и внедрение в образовательную деятельность инновационных методик;
- эффективная работа по удовлетворению потребностей населения в получении качественных дополнительных образовательных услуг в рамках бюджетной деятельности;

- эффективная работа по удовлетворению потребностей населения в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату, сверх муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

9.3. Для премиальных выплат по итогам работы:

- наличие обучающихся-победителей и призеров мероприятий (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования и т.д.);

- выполнение особо важных и срочных заданий;

- выполнение общественно-значимых функций;

- участие в организации и проведении общественно-значимых мероприятий, конкурсах профессионального мастерства, волонтерской деятельности и патриотическом воспитании и т.д.

Положением устанавливается величина каждого критерия в зависимости от выбранной системы оценки эффективности и результативности деятельности (в абсолютном выражении, баллах, процентах).

10. Для оценки эффективности и результативности деятельности применяются данные мониторинга профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям, который осуществляется не менее 2 раз в год в сентябре и в январе-феврале.

11. Стимулирующие выплаты осуществляются с учетом фактически отработанного времени, если иной порядок не определен Положением.

12. В целях назначения стимулирующих выплат в образовательной организации создается комиссия (далее – Комиссия), в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и первичной профсоюзной организации.

Регламент работы Комиссии определяется Положением.

Количественный и персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя образовательной организации.

В полномочия Комиссии входит:

- анализ представленных документов по оценке результативности и эффективности деятельности работников;

- оценка выполнения работниками образовательной организации утвержденных критериев и показателей эффективности и результативности деятельности.

13. Комиссия на основании документов составляет протокол оценки профессиональной деятельности педагогических работников за прошедший период, с отражением полученных в результате осуществления процедур оценки, данных по каждому из работников.

14. Заседание Комиссии считается правомочным при участии в нем более половины членов Комиссии. Решение Комиссии принимается прямым открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

15. Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам устанавливается приказом руководителя образовательной организации на основании протокола, подготовленного по результатам заседания Комиссии.

16. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном в отношении к окладу (ставке заработной платы).

2. Показатели и критерии качества и результативности труда работников

2.1. Администрация

1. Совмещение должностей
- от 0 до 10 баллов;
2. Выполнение работы сверхдолжностных обязанностей
- от 0 до 10 баллов;
3. Интенсивность труда, связанная с выполнением руководящих функций - от 0 до 10 баллов;
4. Методическая деятельность
- от 0 до 20 баллов;
5. Наличие квалификационной категории
1 категория – 7 баллов,
высшая категория – 10 баллов;
6. Длительный стаж (свыше 10 лет) работы в учреждении
- от 0 до 10 баллов;
7. Самообразование, повышение квалификации
- от 0 до 10 баллов;
8. Работа в выходные и праздничные дни
- от 0 до 10 баллов;
9. Выполнение общественной работы
- от 0 до 10 баллов.

Итого: 100 баллов

2.2. Педагогические работники

1. Результаты образовательной деятельности
- от 0 до 15 баллов;
2. Уровень воспитательной работы внутри объединения
- от 0 до 15 баллов;
3. Творческие достижения, победы на конкурсах, фестивалях, турнирах
Победы на уровне учреждения – 3 балла
Победы районного уровня – 6 баллов
Победы областного уровня – 9 баллов
Победы Федерального уровня – 12 баллов
Победы международного уровня – 15 баллов;
4. Методическая деятельность, самообразование, повышение квалификации
- от 0 до 10 баллов;
5. Наличие квалификационной категории
1 категория – 7 баллов
Высшая категория – 10 баллов;
6. Участие в подготовке и проведении мероприятий учреждения
- от 0 до 10 баллов;
7. Максимальный численный охват обучающихся, сохранность контингента
- от 0 до 10 баллов;
8. Совмещение должностей. Выполнение работы сверхдолжностных обязанностей
- от 0 до 3 баллов;
9. Выполнение общественной работы

- от 0 до 3 баллов;
- 10. Использование новых педагогических технологий обучения
 - от 0 до 3 баллов;
- 11. Длительный стаж (свыше 10 лет) работы в учреждении
 - от 0 до 3 баллов;
- 12. Ведение документации в полном объеме
 - от 0 до 3 баллов

Итого: 100 баллов

2.3. Учебно – вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал

1. Длительный стаж (свыше 10 лет) работы в учреждении
 - от 0 до 15 баллов;
2. Совмещение должностей
 - от 0 до 15 баллов;
3. Выполнение работы сверхдолжностных обязанностей
 - от 0 до 20 баллов;
4. Работа в выходные и праздничные дни
 - от 0 до 20 баллов;
5. Выполнение общественной работы
 - от 0 до 10 баллов;
6. Работа, связанная с эксплуатацией электрооборудования, использованием дезинфицирующих и моющих средств.
 - от 0 до 20 баллов.

Итого: 100 баллов

3. Порядок установления надбавок и доплат.

- 3.1. Доплаты и надбавки устанавливаются комиссией по установлению надбавок доплат стимулирующего характера по:
 - приказу директора МБУ ДО ДТДМ «Истоки» при распределении дополнительных заданий и работ, в том числе связанных с производственной необходимостью;
 - анализу деятельности каждого сотрудника за учетный период.
 - 3.2. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора. В приказе устанавливается сумма, основание и сроки выплат согласно настоящего Положения.
 - 3.3. Администрация вправе отменять доплаты и надбавки до окончания срока, определенного приказом в случае ухудшения работы, нарушения трудовой дисциплины, изменения должностных обязанностей и нагрузок сотрудников
 - 3.4. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы производится на основании критериев, установленных разделом 2.
- Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемом разделе равна 100). Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

- 4.1. Произвести подсчет баллов каждому работнику учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.
- 4.2. Суммировать все баллы работников учреждения, относящихся к одной категории работников, согласно п.1.2 настоящего положения.
- 4.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный для каждой категории работников, разделить на общую сумму баллов, полученных работниками этой категории. В результате для работников разных категорий получаем свой денежный вес (в рублях) каждого балла.
- 4.4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику учреждения.