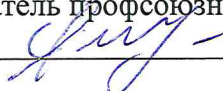
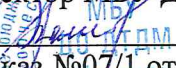


СОГЛАСОВАНО

Решением общего собрания
трудового коллектива
МБУ ДО ДТДМ «Истоки»
Протокол №8 от «19» января 2026г.

Решением профсоюзного комитета
МБУ ДО ДТДМ «Истоки»
Протокол №15 от «19» января 2026г.
Председатель профсоюзного комитета
 А.В. Федотова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО ДТДМ «Истоки»
 Т.А. Касимова
Приказ №07/1 от «19» января 2026г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ УСЛОВИЯХ УСТАНОВЛЕНИЯ И ПОРЯДКЕ ПРОИЗВЕДЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи «Истоки»

2026г.

Настоящее положение разработано в соответствии с методическими рекомендациями по порядку установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам в муниципальных образовательных организациях Сергиево-Посадского городского округа Московской области, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования №03 от 13.01.2026г. в соответствии с Распоряжением Министерства образования Московской области от 25.12.2025 №Р-1067 «О методических рекомендациях по порядку установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам в государственных образовательных организациях Московской области, подведомственных Министерству образования Московской области, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования», для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам в муниципальных образовательных организациях Сергиево-Посадского городского округа Московской области, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования, с целью поощрения за выполняемую работу, связанную с учебным процессом (далее соответственно – методические рекомендации).

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.