

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества» г. Оренбурга
(МАУДО ЦДТ г. Оренбурга)

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
работников МАУДО ЦДТ
г. Оренбурга Оренбургской
областной общественной
организации Профсоюза
работников народного
образования и науки РФ
Ю.А. Абсаттарова



УТВЕРЖДЕНО
приказом
МАУДО ЦДТ
г. Оренбурга
от 01.09.2025 N 573

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат стимулирующего характера работникам
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества» г. Оренбурга

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам (далее – Положение) муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» г. Оренбурга (далее – учреждение) регламентирует порядок материального стимулирования работников учреждения, осуществляемого в целях стимулирования к качественному результату труда, усиления заинтересованности работников в проявлении творческой активности и инициативы, укрепления материально-технической базы.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом основных положений нормативно-правовых актов в части оплаты труда работников организации дополнительного образования детей:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол №10-пр;
- Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования детей, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга (утв. 25.06.2025 №1276-п «О внесении изменений в постановление Администрации города Оренбурга от 21.08.2020 № 1260-п»);
- мнения представительного органа работников учреждения.

1.1. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

баллы – фиксированная единица оценивания труда работника;

стоимость балла – фиксированная сумма денежных средств, которая образуется в результате деления общей суммы денежных средств, полученных в результате экономии фонда заработной платы, на общее количество баллов, начисленных всем работникам учреждения;

выплаты стимулирующего характера – доплаты, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

I. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- за наличие первой или высшей квалификационной категории;
- молодому специалисту, осуществляющему педагогическую деятельность;
- за уровень образования и стаж педагогической работы;

- за наличие ученой степени, почетных званий, Почетных грамот Министерства просвещения РФ (Минобрнауки РФ);
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

2.2. Стимулирующая выплата педагогическим работникам учреждения за наличие первой или высшей квалификационной категории устанавливается при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии пропорционально нагрузке в размере:

за высшую квалификационную категорию – 6 000 рублей за норму часов;

за первую квалификационную категорию - 5 000 рублей за норму часов.

Стимулирующая выплата врачам (в детском оздоровительно-образовательном лагере) за наличие первой, второй или высшей квалификационной категории устанавливается при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии пропорционально нагрузке в размере:

за высшую квалификационную категорию – 6 000 рублей за норму часов;

за первую квалификационную категорию - 5 000 рублей за норму часов;

за вторую квалификационную категорию – 4 000 рублей за норму часов.

Стимулирующая выплата медицинской сестре (в детском оздоровительно-образовательном лагере) за наличие первой, второй или высшей квалификационной категории устанавливается при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии пропорционально нагрузке в размере:

за высшую квалификационную категорию – 4 000 рублей за норму часов;

за первую квалификационную категорию - 3 000 рублей за норму часов;

за вторую квалификационную категорию – 1 500 рублей за норму часов.

2.3. Стимулирующая выплата молодому специалисту, осуществляющему педагогическую деятельность, устанавливается пропорционально установленной педагогической нагрузке в размере 5 000 рублей за норму часов.

В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории.

2.4. Стимулирующие выплаты заведующим структурными подразделениями и педагогическим работникам учреждения за уровень

образования и стаж педагогической работы устанавливаются за норму часов пропорционально установленной педагогической нагрузке:

Основание для стимулирующей выплаты за уровень образования и стаж педагогической работы	Размер выплаты в руб.
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:	
более 20 лет	3 600
от 10 до 20 лет	2 900
от 0 до 10 лет	2 500
Общее образование (при наличии квалификационной категории), начальное профессиональное образование (при условии соответствия направления профессиональной подготовки профилю педагогической деятельности или дополнительным общеразвивающим программам, реализуемым учреждением), среднее профессиональное образование:	
более 20 лет	2 900
от 10 до 20 лет	2 500
от 0 до 10 лет	2 000

Стимулирующие выплаты за уровень образования и стаж педагогической работы устанавливаются на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий).

Право на установление стимулирующих выплат за уровень образования и стаж педагогической работы возникает:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа:

при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

2.5. Стимулирующие выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, Почетных грамот Министерства просвещения РФ (Минобрнауки РФ) устанавливаются директору, заместителям директора, начальнику детского оздоровительно-образовательного лагеря, заведующим структурными подразделениями, педагогическим работникам учреждения на основании документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий, награждение

Почетными грамотами пропорционально установленной нагрузке в следующем размере за норму часов:

Ученая степень, почетное звание*, Почетная грамота Министерства просвещения РФ (Минобрнауки РФ)					
доктор наук	кандидат наук	«Народный», «Заслуженный»	«Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	«Образцовый детский коллектив»	Почетная грамота Министерства просвещения РФ (Минобрнауки РФ)
4 800 руб.	2 400 руб.	2 400 руб.	500 руб.	руководителю – 500 руб., педагогам – 300 руб.	500 руб.

* При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Право на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, Почетных грамот Министерства просвещения РФ (Минобрнауки РФ) возникает в следующие сроки:

при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения РФ (Минобрнауки РФ) решения о выдаче диплома;

при получении Почетной грамоты Министерства просвещения РФ (Минобрнауки РФ) – со дня издания приказа.

При наступлении у работников права на установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, Почетных грамот Министерства просвещения РФ (Минобрнауки РФ) в период их пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, определенных настоящим Положением и производятся по решению директора учреждения.

2.7. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляются учреждением с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть равнозначно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.8. Критерии оценки качества выполняемой работы и результативности труда работников учреждения при необходимости могут корректироваться и изменяться. Предложения по изменению критериев выносятся для обсуждения на общее собрание трудового коллектива и утверждаются приказом директора учреждения.

2.9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются комиссией по определению размера выплат стимулирующего характера, созданной приказом директора учреждения. Периодичность заседаний комиссии по определению выплат стимулирующего характера – 1 раз в месяц в срок до 10 числа каждого месяца. Период, за который начисляются баллы, – с 11 числа предыдущего месяца по 10 число текущего месяца.

2.10. В состав комиссии входят заместители директора, председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, по одному представителю из числа педагогов дополнительного образования и педагогов-организаторов. Председателем комиссии является один из заместителей директора учреждения, заместителем председателя назначается один из членов комиссии, секретарем – председатель профсоюзного комитета.

2.11. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся на основе начисленных баллов по критериям и показателям качества и результативности труда, разработанным по каждой должности (Приложение №1).

Конкретный размер стимулирующих выплат в денежном эквиваленте работнику определяется путем умножения количества набранных им баллов на стоимость одного балла.

Стоимость одного балла рассчитывается по формуле:

$$C_T = \frac{\Sigma - B_{ЗВ}}{K_6}, \text{ где:}$$

C_T – стоимость одного балла;

Σ - общая сумма денежных средств, направляемых на выплату стимулирующей части заработной платы;

$B_{ЗВ}$ – ежемесячные выплаты стимулирующего характера, осуществляемые за наличие у работников первой или высшей квалификационной категории, статуса молодого специалиста, уровня образования и стажа педагогической работы, ученой степени, почетных званий («Народный», «Заслуженный», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»), Почетных грамот Министерства просвещения РФ (Минобрнауки РФ), званий «Образцовый детский коллектив», присвоенных творческим объединениям, в которых работники осуществляют образовательную деятельность;

K_6 – общее количество баллов, полученных в результате суммирования всех баллов работников учреждения.

2.12. Оценка качества работы работников учреждения по критериям проводится объективно, открыто и обоснованно. Работники учреждения оценивают результаты своей профессиональной деятельности в соответствии с установленными критериями оценки качества и объема работы и фиксируют данные показатели в листе самооценки. Листы самооценки вместе с подтверждающими документами (дипломами, грамотами за призовые места, благодарностями и др.) работников представляются на заседание комиссии заведующим отделом. Срок хранения листов самооценки и подтверждающих документов – 3 года.

2.13. Комиссия по итогам работы представляет директору учреждения решение о начислении баллов стимулирующих выплат работникам учреждения.

2.14. Во время болезни более одного месяца работнику баллы не начисляются. Баллы за результаты, полученные до болезни (грамоты, дипломы за призовые места в конкурсах, выставках, соревнованиях и т.д.), переносятся на следующий месяц после закрытия листка нетрудоспособности.

Для работников, находящихся в отпуске, выплаты стимулирующего характера начисляются следующим образом: результативность и качество работы, определяемая в баллах, учитывается, начиная с 11 числа месяца,

предшествующего отпуску, до дня ухода в отпуск. После выхода работника из отпуска – со дня выхода до первого заседания.

2.15. При наличии дисциплинарного взыскания работник лишается стимулирующих выплат:

- замечания – сроком на 1 месяц,
 - выговора – сроком на 3 месяца,
- начиная с месяца получения дисциплинарного взыскания.

2.16. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются начальником управления образования администрации города Оренбурга с учетом показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения (Приложение 2).

2.17. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется не более 30% средств фонда заработной платы:

2.18. На выплаты стимулирующего характера директору учреждения, заместителям директора, начальнику детского оздоровительно-образовательного лагеря, заведующим отделами, заведующим секциями направляется 7% из общего объема средств, предназначенных в учреждении на выплаты стимулирующего характера.

2.19. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения и оформляются приказом.

2.20. К премиальным выплатам относятся:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (сложных заданий) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.21. Директор учреждения обладает правом направлять фонд экономии заработной платы по итогам работы на премиальные выплаты.

2.22. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

2.23. Премия по итогам работы заместителям директора учреждения, начальнику детского оздоровительно-образовательного лагеря, заведующим структурными подразделениями (отделом, секцией), педагогическим и иным работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения и выплачивается из экономии фонда заработной платы с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, определенных настоящим Положением.

2.24. Премия по итогам работы директору учреждения выплачивается на основании распоряжения начальника управления образования администрации города Оренбурга. Условия и критерии премирования директора учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с директором учреждения (Приложение 3).

2.25. Единовременная премия заместителям директора учреждения, начальнику детского оздоровительно-образовательного лагеря, заведующим структурными подразделениями (отделом, секцией), педагогическим и иным работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения и выплачивается из экономии фонда заработной платы:

1) за выполнение особо важных и сложных заданий, особые достижения в профессиональной деятельности;

2) по итогам летней оздоровительной кампании в детском оздоровительно-образовательном лагере, в том числе по итогам смены (потока).

3) в других случаях, не предусмотренных порядком установления стимулирующих выплат.

2.26. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается директору учреждения и выплачивается исходя из следующих критериев:

1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений управления образования администрации города Оренбурга;

3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов;

4) проведение мероприятий, направленных на получение дохода от иной приносящей доход деятельности учреждения;

5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

2.27. Решение об установлении директору учреждения единовременной премии за выполнение особо важных заданий принимается начальником управления образования администрации города Оренбурга.

II. Порядок установления доплат работникам учреждения

3.1. Доплаты работникам устанавливает директор учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения.

3.2. Директор учреждения устанавливает доплаты работникам на начало учебного года и по производственной необходимости (замещение временно отсутствующего работника, возложение дополнительных обязанностей, не обусловленных трудовым договором и должностной инструкцией) в течение года.

3.3. В учреждении устанавливаются следующие доплаты:

Основание для доплат	Размер доплат в % от ставки заработной платы
За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника или в счет вакантной должности:	50-100%
- заведующего отделом, заведующего секцией;	50%
- системного администратора;	50%
- специалиста по гражданской обороне;	70%
- специалиста по информационным ресурсам;	50%
- администратора баз данных;	50%
- костюмера;	60%
- электрика;	50%
- бухгалтера детского оздоровительно-образовательного лагеря;	100%
- слесаря-сантехника	50%
За расширение зоны обслуживания:	80%
- организация музыкально-звукового сопровождения окружных массовых мероприятий	80%
За увеличение объема выполняемых работ:	30%-40%
- выполнение функций ответственного за безопасность жизни и здоровья обучающихся при проведении спортивных и культурно-массовых мероприятий;	30%
- техническое обслуживание и ремонт транспорта;	45%
- выполнение функций ответственного за ведение воинского учета;	30%
- ведение архива ЦДТ	40%

3.4. Директор учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа имеет право сокращать или снимать доплату в следующих случаях:

- во время тарификации при сокращении фонда оплаты труда учреждения;

- в начале нового финансового года в случае сокращения финансирования;
- при сокращении фонда оплаты труда учреждения в течение года;
- если работник некачественно выполняет свои обязанности по должности, по которой установлена доплата, или выполняет их не в должной мере.

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

4.2. Настоящее Положение действует до принятия нового Положения, принятого на общем собрании трудового коллектива и утвержденного директором учреждения в установленном порядке.

4.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся общим собранием трудового коллектива и принимаются на его заседании.

Приложение 2
к Положению об
установлении выплат
стимулирующего характера
работникам МАУДО ЦДТ г.
Оренбурга

**Показатели эффективности и результативности деятельности
директора ЦДТ**

- 1) выполнение показателей муниципального задания;
- 2) оценка качества финансового менеджмента;
- 3) оценка эффективности управления персоналом;
- 4) оценка исполнительской дисциплины.

Приложение 3
к Положению об
установлении выплат
стимулирующего характера
работникам МАУДО ЦДТ г.
Оренбурга

**Показатели эффективности деятельности учреждения,
используемые при премировании директора учреждения:**

1) показатели, характеризующие основную деятельность учреждения:

выполнение муниципального задания;
обеспечение комплексной безопасности учреждения;
осуществление инновационной деятельности;
обеспечение информационной открытости учреждения;
реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей;
реализация дополнительных платных (в том числе образовательных)

услуг;

обеспечение реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;

соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования;

состояние материально-технической базы учреждения;

2) показатели, характеризующие финансово-экономическую деятельность и исполнительную дисциплину учреждения:

своевременность представления отчетов о результатах деятельности учреждения;

целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;

снижение (отсутствие) необоснованной кредиторской задолженности;

целевое и эффективное использование внебюджетных средств;

оценка качества финансового менеджмента;

доведение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой» по экономической деятельности;

3) показатели деятельности учреждения, направленные на работу с персоналом:

оценка эффективности управления персоналом;

оценка исполнительской дисциплины;

укомплектованность учреждения работниками основного персонала;

соблюдения сроков повышения квалификации работников учреждения;

реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;

кадровое обеспечение.

