

Муниципальная организация дополнительного образования
«Центр дополнительного образования» городского округа Прохладный КБР

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

О. Н. Леднева

«03» июня 2025 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом МОДО ЦДО

от «03» июня 2025 г. № 11о/д

Директор МОДО ЦДО

Цаголова А.Цаголова



**Положение
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Муниципальной организации дополнительного образования «Центр дополнительного образования» городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики, Уставом Муниципальной организации дополнительного образования «Центр дополнительного образования» городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики, Коллективным договором Центра.

Положение разработано комиссией в составе:

- Цаголова С.А.- директор;
- Леднева О.Н. – председатель ПК;
- Хачатурян А.Р. – старший методист;
- Чиркаева С.Н. – педагог;
- Ткач Е.Г. – педагог.

Основной целью распределения стимулирующей части является осуществление дифференцированного подхода к оценке работы, выполняемой работниками МОДО ЦДО, не входящей в круг их основных обязанностей, с целью повышения творческой активности работников, внедрения новых методов в обучении и материального стимулирования за результативность труда.

Стимулирующая часть распределяется между различными категориями работников МОДО ЦДО:

- административно-управленческий персонал: директор;
- педагогический персонал: старший методист, методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор;
- учебно-вспомогательный персонал: инженер-программист, инженер-электроник, секретарь;
- младший обслуживающий персонал: уборщик служебных помещений.

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам к окладам (новым окладам) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

К ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- стимулирующие выплаты по итогам работы, выплачиваемые в пределах фонда оплаты труда на текущий календарный год, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, как в % отношении, так и в абсолютном.
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

2.2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения. В Учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

2.3. Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

2.4. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель Учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате и стимулировании труда работников Учреждения.

2.5. Работникам Учреждения (в том числе руководителю), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

2.6. Расчёт размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснования данного расчёта производится комиссией МОДО ЦДО, созданной на основании приказа директора Центра.

2.7. В комиссию по распределению выплат стимулирующего характера работникам, включается не менее трех членов МОДО ЦДО, не считая директора учреждения. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее двух, трех членов комиссии. Решения комиссии принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Произведенный комиссией расчёт оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. В срок не позднее 20 дней сначала квартала на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам, директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам за результаты их работы.

2.8. При регулировании условий депремирования работодатель руководствуется следующим:

- применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера;
- факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате премий лишь в периоде, когда такая премия должна быть начислена;
- в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

3. Методика расчета размера стимулирующих выплат.

3.1. Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы сотрудника производится при помощи автоматизированной системы расчета на базе программного обеспечения «Калькулятор расчета премиальных выплат» (Приложение 1), результатом работы которого является расчетный лист оценивания (Приложение 2, Приложение 3) в котором указаны критерии и их значения

(показатели). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

3.2. Заполнение значений критериев производится самим сотрудником (первоначальная самооценка своего труда).

3.3. Администрация Центра рассматривает и корректирует значения критериев каждого сотрудника, после чего программа – калькулятор производит все необходимые расчеты и выдает окончательный результат выплат в денежном эквиваленте.

4. Настоящее Положение вводится в действие с 03 июня 2025г.

Подписи членов комиссии:

Леднева О.Н. _____

Хачатурян А.Р. _____

Чиркаева С.Н. _____

Ткач Е.Г. _____

Калькулятор расчета премиальных выплат (образец)

Сумма средств, распределяемых посредством коэффициента трудового участия	35000	
Сумма средств, распределяемых равномерно между всеми участниками трудового коллектива	15000	

ФИО	Коэффициент трудового участия										Коэффициент равномерного распределения	Итого сумма (руб.)
	Участие в наборе детей в кружки	Участие в городских, республиканских мероприятиях	Организация внутренних мероприятий	Изготовление печатной продукции	Внеплановый ремонт техники и помещений	Внеплановая инвентаризация	Обеспечение платных образовательных услуг	Ведение сайта портфолио	Подготовка участников конкурса	Проведение мастер-классов		
Петров И.Т.	0	0	0	3	0	0	0	1	1	0	1	5340
Давыдова Л.Б.	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	5833
Сидоров А.К.	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2779
Каламбетова О.В.	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	4486
Захарова А.В.	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	5340
Леднева О.Н.	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	5833
Медведев С.В.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1071
Ткач Е.Г.	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	3632
Ткачева В.А.	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	3632
Хачатурян А.Р.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1925
Иванов П.И.	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3632
Чубова Е.С.	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1	3632
Побединская В.П.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1925
												50000
Итого	7	5	4	6	4	2	2	8	3	0	14	
Общий коэффициент	41											
Стоимость ячейки КТУ	854											

Итого сумма рассчитывается: (35000/10 критериев)/(общий коэффициент - 17*индивидуальный коэффициент)

Оценочный лист результативности деятельности работника МОДО ЦДО

(фамилия, имя, отчество работника полностью)

по итогам работы за

202 года

№ п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Сумма баллов по результатам самооценки	Примечание
1	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах, спартакиадах, научных конференциях, соревнованиях различного уровня		
		Выдвижение обучающихся на премии: главы местной администрации, партии «Единая Россия» и т.д.		
2	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Наличие у педагога статей, уч. пособий по профилю работы за отчетный период		
3	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса	Благодарность (письменная) в адрес директора Центра, вышестоящих организаций		
4	Повышение профессионального мастерства педагога (участие в профессиональных конкурсах, повышение квалификации посредством курсовой переподготовки)	Методическое сопровождение участников в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических и методических конференциях, семинарах.		
		Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических и методических конференциях, семинарах.		

		Проведение открытых занятий, мастер-классов (в отчетный период)		
		Участие в подготовке городских мероприятий		
		Организация внутренних мероприятий		
		Разработка локальных нормативных актов		
		Прохождение курсов переподготовки и повышения квалификации в отчетный период		
5	Расширение зон обслуживания	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника		
		Экспертиза программ: <ul style="list-style-type: none"> ✓ на муниципальном уровне ✓ на региональном уровне 		
		Подготовка документации по плановым проверкам, устранение замечаний по проверкам, проведение и отчет по инвентаризации		
		Внедрение ПФДО (проведение консультаций, семинаров), внутри учреждения		
		Работа в рамках муниципального опорного центра (изучение нормативной базы, проведение консультаций, семинаров) для образовательных организаций города		
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление Центра, класса и т.д.)	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинетов, методического кабинета и других помещений Центра: стенды, макеты, плакаты, выносные экспозиции и т.д.		

7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Проведение мероприятий по профилактике правонарушений, здоровьесбережению, культурно-досуговых, воспитательных с активным привлечением родителей.		
8	Организация финансирования учреждения за счет привлечения денежных средств из незапрещенных источников. Платные образовательные услуги.	Ведение платных занятий по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам		
		Организация платных образовательных услуг (реклама услуг, развешивание объявлений, формирование групп и т.д.)		
9	Организация работы на официальном сайте http://www.zakupki.gov.ru , http://www.bus.gov.ru	Размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг и т.д.		
		Размещение информации о деятельности учреждения		
10	Укрепление материально-технической базы Центра	Организация ремонтно-технических работ		
		Модернизация кабинетов (установка оборудования, мебели, световых устройств, проводка и т.д.)		
11	Командировочные расходы	Выезд за пределы города по служебным делам		
	Итоговый балл самооценки			
	Итоговый балл по решению комиссии			

Директор МОДО ЦДО _____ С. А. Цаголова
 Старший методист _____ О.Н. Леднева
 Старший методист _____ А. Р. Хачатурян

Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

3.1. Показатели эффективности деятельности педагогов Центра

№ п/п	Наименование направления	Наименование показателя	Значение показателя	Количество баллов				
1	Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах, спартакиадах, научных конференциях, соревнованиях различного уровня	0-1,75	<p>Городские: I – 1,5 II – 1,25 III – 1 за всех участников – по 1</p> <p>Республиканские: I – 1,75 II – 1,5 III – 1,25 за всех участников – по 1</p> <p>Российские и международные:</p> <table border="1" data-bbox="1075 920 1501 1339"> <tr> <td data-bbox="1075 920 1273 1189">Конкурсы, проводимые сторонними организациями</td> <td data-bbox="1273 920 1501 1189">Конкурсы, утверждённые на федеральном уровне</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1075 1189 1273 1339">I – 1 II – 0,75 III – 0,5</td> <td data-bbox="1273 1189 1501 1339">I – 1,75 II – 1,5 III – 1,25</td> </tr> </table> <p>за всех участников – по 1</p> <p>Внутренние: I – 1,5 II – 1,25 III – 1 за всех участников - 1</p>	Конкурсы, проводимые сторонними организациями	Конкурсы, утверждённые на федеральном уровне	I – 1 II – 0,75 III – 0,5	I – 1,75 II – 1,5 III – 1,25
Конкурсы, проводимые сторонними организациями	Конкурсы, утверждённые на федеральном уровне							
I – 1 II – 0,75 III – 0,5	I – 1,75 II – 1,5 III – 1,25							
		Выдвижение обучающихся на премии: главы местной администрации, партии «Единая Россия» и т.д.	0-5	5 баллов за каждого участника				
2	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	Наличие у педагога статей, уч. пособий по профилю работы за отчетный период	1-5	1 балл за 1 статью; 5 баллов за оформление печатной продукции (журнал, брошюра)				
3	Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса	Благодарность (письменная) в адрес директора Центра, вышестоящих организаций	0-1	наличие – 1 отсутствие - 0				
4	Повышение профессионального	Методическое сопровождение участников в	0-10	федеральный уровень – 10 региональный – 10				

	мастерства педагога (участие в профессиональных конкурсах, повышение квалификации посредством курсовой переподготовки)	профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических и методических конференциях, семинарах.		городской - 10
		Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических и методических конференциях, семинарах.	0-20	федеральный уровень – 20 региональный – 15 городской - 10
		Проведение открытых занятий, мастер-классов (в отчетный период)	0-3	наличие - 3
		Участие в подготовке городских мероприятий	0-5	наличие - 5
		Организация внутренних мероприятий	0-5	наличие - 5
		Разработка локальных нормативных актов	0-5	за каждый отдельный документ - 5
		Прохождение курсов переподготовки и повышения квалификации в отчетный период	0-10	наличие - 10
5	Расширение зон обслуживания	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	0-3	за каждое занятие - 3
		Экспертиза программ: ✓ на муниципальном уровне ✓ на региональном уровне	1-20	✓ на муниципальном ✓ на региональном
		Подготовка документации плановым проверкам, устранение замечаний по проверкам, проведение и отчет по инвентаризации	0-5	наличие - 5
		Внедрение ПФДО (проведение консультаций, семинаров), внутри учреждения	0-5	наличие - 5
		Работа в рамках муниципального опорного центра (изучение нормативной базы, проведение консультаций, семинаров) для образовательных организаций города	0-10	наличие - 10
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление Центра, класса и т.д.)	Разработка содержания и выполнение наглядных пособий для кабинетов, методического кабинета и других помещений Центра: стенды, макеты, плакаты, выносные экспозиции и т.д.	0-5	наличие - 5
7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Проведение мероприятий по профилактике правонарушений, здоровьесбережению, культурно-досуговых, воспитательных с активным привлечением родителей.	0-3	наличие – 3 отсутствие – 0

8	Организация финансирования учреждения за счет привлечения денежных средств из незапрещенных источников. Платные образовательные услуги.	Ведение платных занятий по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам	0-5	наличие - 5
		Организация платных образовательных услуг (формирование и сопровождение групп)	0-5	наличие - 5
9	Организация работы на официальном сайте http://www.zakupki.gov.ru , http://www.bus.gov.ru	Размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг и т.д.	0-10	наличие - 10
		Размещение информации о деятельности учреждения	0-10	наличие - 10
10	Укрепление материально-технической базы Центра	Организация ремонтно-технических работ	0-5	за каждое мероприятие - 5
		Модернизация кабинетов (установка оборудования, мебели, световых устройств, проводка и т.д.)	0-5	наличие - 5
11	Командировочные расходы		0-1	за каждый выезд – 1