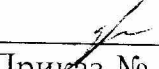


Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Центр искусств»
городского округа город Салават Республики Башкортостан

УТВЕРЖДАЮ

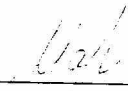
Ио директора МБУДО «Центр искусств»
г. Салавата

 З.Н. Колесникова
Приказ № 100 от « 02 » 10 » 2025

Положение
о материальном стимулировании работников
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр искусств» городского округа город Салават
Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО «Центр искусств» г. Салавата
РБ

 М.Ю. Макарова
30.08.2025 2025г.

ПРИНЯТО

на педагогическом совете

Протокол № 6
от « 30 » 08 » 2025 г.

Салават
2025

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующих выплат работникам МБУ ДО

«Центр искусств» г.Салават (далее Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»,

-Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 22 марта 2021 г.№115(в ред. Приказов Министерства просвещения РФ от11.02.2022 №69, от 07.10.2022 №888,от 05.12.2022 №1063, от 03.08.2023 №581);

-Постановлением Администрации городского округа город Салават Республики Башкортостан от 19 марта 2014 года № 464-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Салават Республики Башкортостан»,

- Постановлением Администрации городского округа город Салават Республики Башкортостан от 9 сентября 2022 г. № 1817-п «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа город Салават Республики Башкортостан от 19марта 2014 года № 464-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Салават Республики Башкортостан»,

- Постановлением Администрации городского округа город Салават Республики Башкортостан от 29 сентября 2025 г.№1737-п «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа город Салават Республики Башкортостан от 19марта 2014 года № 464-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Салават Республики Башкортостан»,

-Положением об оплате труда работников образования МБУДО «Центр искусств»

-Уставом МБУДО «Центра искусств».

1.2 Настоящее положение имеет своей целью мотивацию работников учреждения к качественному труду и определяет единые принципы установления выплат стимулирующего характера, их виды, условия и порядок установления работникам учреждения.

Система стимулирования не предусматривает уравнительного распределения средств и призвана способствовать развитию творческого потенциала работников, поощрять их инициативу и творчество с целью повышения качества образовательного процесса.

1.3 В соответствии с действующим законодательством и Уставом администрация и комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда определяет виды, условия, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера, а также определяет направления и порядок использования своих внебюджетных средств, направляемых на материальную поддержку работников.

1.4 Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность по основному месту работы.

1.5 В данном Положении используются следующие понятия:

Заработная плата (оплата труда работника)– вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

- **Оклад (должностной оклад)**– фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- **Стимулирующие выплаты** работникам учреждения включает в себя выплаты по результатам труда, направленные на повышения качества образования.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера

2.1 Установление выплат стимулирующего характера осуществляется с учетом критериев и показателей качества и результативности труда работников учреждения.

2.2. Источником стимулирующих выплат и премирования является:

- экономия по фонду заработной платы
- внебюджетные средства

2.3 В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия (далее – Комиссия), в которую входят представители администрации, председатель профсоюзной организации, педагоги. Общая численность комиссии не менее 3 человек.

2.4 Работу Комиссии возглавляет председатель, который организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.5 В полномочия комиссии входит:

- Анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников;
- Расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях;
- Принятие решения по установлению размера выплат стимулирующего характера.

2.6 Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов Комиссии

2.7 Решения Комиссии оформляются протоколом заседания Комиссии, подписанным председателем и секретарем комиссии.

2.8 Решения Комиссии носят рекомендательный характер и служат основанием для издания приказа директора учреждения об установлении размера разовых премий, выплат стимулирующего характера.

3. Виды выплат стимулирующего характера

3.1 Выплаты стимулирующего характера являются поощрением за результаты труда и устанавливаются в порядке, определенном данным Положением, индивидуально для каждого работника учреждения, ориентированы на стимулирование к достижению высоких результатов своей деятельности.

3.2 Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке) - надбавки, так и в абсолютном размере. Отмена установленных выплат либо снижение их размеров могут производиться также по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины;
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей;
- не соблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности.

3.3 Выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работника в случае:

- истечения срока (или периода работы), на который была установлена выплата;
- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату;
- при письменном отказе работника от установленной выплаты.

3.4 Размер выплаты стимулирующего характера устанавливается в соответствии с условиями и показателями деятельности работников учреждения за отчетный период (месяц, четверть, год) при наличии финансирования в пределах средств, выделенных по фонду оплаты труда. Совокупный размер стимулирующих выплат, выплачиваемых одному работнику максимальными размерами не ограничивается

3.5 Стимулирующие выплаты могут иметь постоянный (с занесением в тарификацию) и единовременный характер.

Виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за сложность и напряженность; за выполнение особо важных (срочных) работ); за работу непосредственно связанную с образовательным процессом; за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом.)
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.6 Общий размер выплат стимулирующего характера за отчетный период рассчитывается путем суммирования баллов согласно критериям и показателям качества и результативности труда педагогических работников

Перечень
оснований для начисления стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования городского округа город Салават Республики Башкортостан

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для начисления стимулирующих вып. работникам образовательного учреждения	Баллы
1	2	3
Педагогические работники	1.Сохранность контингента.	до 0,6
	2. Доля детей и подростков с отклонениями в развитии, являющихся контингентом педагога дополнительного образования учреждения в общем количестве обучающихся педагога дополнительного образования учреждения	до 0,1
	3. Доля детей и подростков , находящихся на учете в ИДН.	до 0,1
	4. Участие педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня.	до 0,1
	5. Разработка и публикация методических рекомендаций, разработка внедрение авторских программ	до 0,3
	6. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях и т.д.	до0,1
	7.Наличие обучающихся–призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д.	до 0,3
	8.Наличие призовых мест по итогам участия педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	до 0,3
	9.Ведение экспериментальной работы	до 0,1
	10.Разработка и внедрение программ, курсов по выбору, элективных курсов	до 0,3
	11. Отсутствие конфликтных ситуаций с администрацией, коллегами, обучающимися, их родителями, общественностью	до 0,1
	12.Психолого-педагогические консультации с родителями	до 0,1

	13.Другие основания	до 0,2
Концертмейстер	1.Сохранность контингента	до 0,3
	2. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно- практических конференциях и т.д.	до 0,3
	3.Наличие обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д.	до 0,3
	4. Наличие призовых мест по итогам участия педагога в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня	до 0,3
	5. Участие в семинарах, конференциях по вопросам качества учебного процесса	до 0,2
	6. Участие в культурно- воспитательных мероприятиях учреждения	до0,2
	7. Доля музыкального материала концертмейстера, аранжированного согласно поставленным художественным задачам	до0,1
	8. Обеспечение пополнения и обновления фонда партитур, др. специализированной литературы учреждения дополнительного образования	до0,1
	9.Другие основания	до 0,1
Заместитель директора по УВР	1.Сохранность контингента.	до 0,2
	2.Исполнительская дисциплина.	до 0,1
	3. Организация контроля и диагностики образовательной деятельности в учреждении	до 0,3
	4. Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно- практических конференциях и т.д.	до 0,1
	5. Участие педагогических работников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня.	до0,1
	6. Наличие призовых мест по итогам участия учреждения, педагогических работников, воспитанников в смотрах, конкурсах, конференциях, семинарах различного уровня.	до 0,3
	7. Организация обучения детей и подростков с отклонениями в развитии находящихся на учете в ИДН.	до 0,2
	8. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического здоровья учащихся (праздники здоровья и т.д.).	до 0,1
	9.Обновление ассортимента образовательных программ.	до 0,2
	10.Доля работников учреждения, имеющих высшую квалификационную категорию.	до 0,1

	11.Проведение методической учебы, семинаров, конференций, др.мероприятий по проблемам развития дополнительного образования.	до 0,2
	12Другие основания.	до 0,2
Заместитель директора по АХЧ	1Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса.	до 0,5
	2Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, требований СанПиНа	до 0,6
	3Качество подготовки и организации ремонтных работ, подготовка к новому учебному году	до 0,3
	4Своевременноеобеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	до0,4
	5Другие основания.	до0,2
Секретарь руководителя	1 Работа с оргтехникой, качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная	до0,6
	2Подготовка отчетности и т.д.	
	3Другие основания.	до1,4
	4Напряженность, интенсивность труда.	до0,5
	5Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения.	до0,4
	6Работа по организации сайтов учреждения	до0,8
	7Другие основания.	до0,6
Специалист по охране труда	1Высокий уровень исполнительской дисциплины	до0,25
	2Качественное ведение документации	до0,25
	3Своевременная подготовка отчетности	до0,25
	4Активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения	до0,25

Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, организация общественно-профессионального контроля, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	до0,2
Весь персонал	Высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины.	до0,5
	Напряженность, интенсивность труда	до0,5
	Выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения.	до0,4

4. Премияльные выплаты

4.1 Премияльные выплаты, выплачиваемые за достижение высоких результатов организацией в целом или конкретным работником, устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

4.2 Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию учреждения.

4.3 Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете (планом финансово-хозяйственной деятельности) на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

4.4 Премия устанавливается приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничена.

4.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом трудового вклада и фактически проработанного времени.

4.6 Премия не выплачивается работником, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия

4.7 Решение об установлении премиальных выплат и их размере принимается руководителем учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в состав которой входит представитель профкома.

Перечень критериев эффективности для установления премиальных выплат педагогическим работникам

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Оценочные баллы
1	Качество ведения документации по учебно-воспитательному процессу (журналы, планы, образовательные программы, методические и дидактические материалы, личные дела обучающихся)	Своевременность и аккуратность	0-5
2	Сохранность контингента		0-3
3	Организация воспитательной деятельности: - количество мероприятий, количество детей; - организация мероприятий в объединениях - организация мероприятий между объединениями учреждения		0-7

	наличие отчета(фото, виде, публикация в СМИ		
4	Безопасность обучающихся	Наличие необходимой документации по вопросам безопасности, проведение требуемых мероприятий по безопасности	2
5	Эффективность организации воспитательной деятельности за рамками функционала педагога	Волонтерская деятельность, социальные проекты, привлечение родителей	1
6	Качество проведения открытых занятий	Раскрытие темы, обоснованное применение методов обучения, работа с обучающимися и т.д.	0-5
7	Качество проведения открытого мероприятия	Соответствие содержания мероприятий заданной теме, методы проведения мероприятия, соответствие содержания мероприятия возрасту детей, охват обучающихся, применение орг.техники	0-5
8	Участие педагога в профессиональных конкурсах, НП конференциях по профилю деятельности с представлением профиля работы международного, федерального, республиканского, городского уровня	Наличие положений приказов об участии(дипломов, свидетельств участника) -федеральный уровень -республиканский уровень -городской уровень -отсутствие результата	6 4 2 1
9	Наличие призовых мест по итогам участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, фестивалях, НПК и т.д	Наличие дипломов, свидетельств -федеральный уровень -республиканский уровень -городской уровень -отсутствие результата	6 4 2 1
10	Разработка методических рекомендаций, пособий (рекомендации, пособия утверждены МО учреждения и рекомендованы к публикации)	Наличие разработанных методических рекомендаций, пособий, на бумажных и электронных носителях	0-5
11	Участие обучающихся в конкурсах, соревнованиях, НПК международного, федерального, республиканского, городского уровней	Наличие положений, приказов по учреждению об участии в мероприятии, приказов об итогах (дипломов, свидетельств) -международный уровень -федеральный уровень -республиканский уровень -городской уровень	6 4 2 1

12	Наличие призовых мест по итогам участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях, НПК международного, федерального, республиканского, городского уровней	Наличие положений, приказов по учреждению об участии в мероприятии, приказов об итогах (дипломов, свидетельств) -международный уровень -федеральный уровень -республиканский уровень -городской уровень	6 4 2 1
13	Научно-методическая работа педагога, обобщение и распространение передового педагогического опыта на уровне города, республики, России(публикации в сборниках, научно-популярных изданиях, СМИ, выступлениях на конференциях, телевидении и т.д.)	Статья, сертификат участника. Наличие публикаций, сертификат участника. Приказ по учреждению об участии -федеральный уровень -республиканский уровень -городской уровень	6 4 2
14	Участие в экспертной деятельности (работа в жюри конкурсов, олимпиад, члена экспертной группы, судейской коллегии)	Наличие приказа о работе в составе жюри, экспертной группы, судейской коллегии	2
15	Повышение квалификации, семинары	Сертификат, удостоверение, свидетельство	4
16	Работа со СМИ	Наличие публикаций в СМИ, ведение страниц в социальных сетях	1-3
17	Работа сверх должностных обязанностей		0-6

4.8 Работникам МБУДО «Центр искусств» может выплачиваться разовая премия при наличии экономии фонда оплаты труда в связи с:

- юбилейными датами: к личному юбилею-50 –лет и далее каждые 5лет не более 5000рублей;
- профессиональными праздниками (до 2000рублей);
- общероссийскими праздниками (День защитника Отечества, Международный женский день) (до 1000 рублей).

4.9 Работникам (при наличии экономии фонда оплаты труда) может быть:

-установлена единовременная выплата в связи с заключением контракта на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации для участия в специальной военной операции в размере 400000 рублей;

Выплачено единовременное поощрение:

- при награждении знаками особого отличия - медалью «Золотая Звезда» и золотой медалью «Герой Труда Российской Федерации» - в размере 100000 рублей;
- при награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации, за исключением юбилейных медалей Российской Федерации, и знаком отличия ордена Святого Георгия - Георгиевским Крестом - в размере 50000 рублей;

- при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 30000 рублей;
- при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 20000 рублей;
- при поощрении Правительством Российской Федерации - в размере 10000 рублей;
- при награждении орденами и медалями Республики Башкортостан - в размере 30000 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Республики Башкортостан присвоении почетных званий Республики Башкортостан - в размере 20000 рублей;
- при поощрении Главой Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;
- при поощрении Государственным Собранием - Курултаем Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;
- при поощрении Правительством Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;
- при поощрении Министерством просвещения Республики Башкортостан - в размере 2000 рублей;

награждениями за трудовые заслуги:

- при поощрении Управлением образования,
- Администрацией города – в размере 1000 рублей

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

5.1 Стимулирующий фонд оплаты труда работников ОУ определяется по формуле: $СТФ = \frac{ЛБО - ФОТ_{ш.р. и т.р-Уч.р.}}{1,302}$ где

12
СТФ -стимулирующий фонд оплаты труда работников ОУ; ЛБО-лимиты бюджетных обязательств отчетного года ОУ;

ФОТ ш.р.и т.р.-фонд оплаты труда работников ОУ по штатному расписанию и тарификации; Уч.р. - учебные расходы;
1,302–процент начисления на оплату труда.

5.2 Для определения стимулирующей доплаты работнику ОУ за результативность рассчитывается стоимость 1 балла. Расчет производится ежемесячно по формуле:

$Ст\ 1\ б. = \frac{Ст.ф}{Кол-во\ баллов},$
Где $Ст1б.-$
стоимость 1балла;
Ст.ф-
стимулирующий
фонд.

5.3. Для определения размера доплаты работнику стоимость 1 балла умножается на сумму баллов конкретного работника.

5.4 Работникам, чья месячная заработная плата меньше чем МРОТ, заработная плата доводится

до МРОТ из стимулирующего фонда оплаты труда.

6.Оказание материальной помощи сотрудникам

6.1 Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.

6.2 Источниками выплаты материальной помощи являются:

-экономия по фонду оплаты труда учреждения;

-внебюджетные средства.

6.3 Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа городской профсоюзной организации.

6.4Условия оказания материальной помощи

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов	до 2000 руб.
Стихийные бедствия, хищение личного имущества	до 3000 руб.
Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет	до 2000 руб.
Смерть близких родственников, самого работника	до 5000 руб.
Ко Дню пожилых людей (пенсионерам)	до 500 руб
В связи с тяжелым материальным положением	Сумма определяется учреждением

6.5Порядок оказания материальной помощи

-Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения. К заявлению прилагаются соответствующие документы, оформленные в установленном порядке

-Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и зависит от материального положения работника.

-Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии—лицу, проводившему похороны.

6.6Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 2 раз в год

6.7Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

7.Порядок отмены положения, внесение в него изменений и дополнений

7.1 Настоящее положение может быть отменено, в него могут быть внесены изменения и дополнения только по решению Общего собрания трудового коллектива учреждения.

7.2 Настоящее Положение принимается решением Общего собрания трудового коллектива и утверждается приказом директора учреждения.

7.3 О введении в действие Положения, его изменении или отмене сотрудники учреждения предупреждаются не менее чем за месяц.

