

**«ШКОЛА КЛАССИКА-АРТ»**

141092, Московская область, г.о. Королёв, мкр. Юбилейный, ул. Лесная, д.12, помещение XVI,  
тел. 8(498) 505-49-14, E-mail: [school7art@yandex.ru](mailto:school7art@yandex.ru)

<b>ПРИНЯТО</b>	<b>СОГЛАСОВАНО</b>	<b>УТВЕРЖДАЮ</b>
Общим собранием трудового коллектива  Протокол №1 «27» августа 2024г.	Председатель Первичной профсоюзной организации  М.А. Нестерова Протокол №1 «27» августа 2024г.	И.о. директора МБУ ДО ЦХиГО «Школа Классика-Арт» Центр художественного и гуманитарного образования «Школа Классика-Арт» К.С. Крайнова  Приказ №91-од «28» августа 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях установления и порядке выплат стимулирующего характера  
работникам  
МБУ ДО ЦХиГО «Школа Классика-Арт»**

г.о. Королёв  
Московская область  
2024г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, локальными актами Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования городского округа Королёв Московской области Центр художественного и гуманитарного образования «Школа Классика-Арт» (далее – Учреждения) в области трудовых отношений, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области «Об образовании», Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденным постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» (с учетом внесенных изменений и дополнений), Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королёв Московской области, утвержденного Постановлением Администрации городского округа Королёв Московской области от 17.01.2024 г. №21-ПА «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Королёва Московской области» (с учетом внесенных изменений и дополнений), а так же в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, социальной защищенности работников.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок выплат.

Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников Учреждения к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.3. Положение об условиях установления и порядке выплат стимулирующего характера разрабатывается администрацией Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (СТК) Учреждения, принимается на общем собрании трудового коллектива.

Положение утверждается директором, согласовывается с учетом мнения представительного органа работников и Управляющим советом Учреждения.

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся из бюджетных средств в пределах фонда оплаты труда (от 1 до 10 процентов фонда оплаты труда). Возможно использовать для стимулирующих выплат экономию фонда оплаты труда, складывающуюся в Учреждении в результате временной нетрудоспособности работников, ухода в декретные отпуска и других.

1.5. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда, направленных на стимулирование работников Учреждения к более качественному, эффективному результативному труду.

1.6. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

## **2. Выплаты стимулирующего характера**

2.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы производится на основании критериев, разработанных для всех категорий работников Учреждения.

2.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда за счет бюджетных средств в размере от 1 до 150 процентов (1,5-кратного размера должностного оклада занимаемой должности).

2.3. Расчет размера выплат стимулирующего характера каждому работнику Учреждения и обоснование данного расчета производится комиссией Учреждения по распределению

выплат компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда, создаваемой на основании приказа директора.

2.4. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор Учреждения. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии.

2.5. Произведенной комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

2.6. Директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения по результатам их работы на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения. Указанные в настоящем пункте выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

### **3. Премияльные выплаты по итогам работы**

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- работники могут быть премированы к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности, в связи с уходом на пенсию и др.

3.2. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании приказа директора Учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.3. В число премируемых входят все работники Учреждения, включая совместителей.

### **4. Показатели и критерии качества, интенсивности и высоких результатов работы работников**

4.1. Критерии качества, интенсивности и результативности труда работников разрабатываются Учреждением самостоятельно. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в каждой из прилагаемых таблиц равна 100 баллам).

4.2. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам по результатам работы за учебный год производится два раза в год по итогам работы за предыдущий учебный год на период с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа.

4.4. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения из стимулирующей части фонда оплаты труда производятся Городским комитетом образования Администрации городского округа Королёв Московской области по результатам работы за полугодие.

4.5. Критерии качества и результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников:

- педагогических (Приложение №1);
- руководящих (Приложение №2);
- учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (Приложение №3);

### **5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера**

5.1. Расчет стимулирующей выплаты по показателю «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом:

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}} = 0$$

, где

$V_{\text{пед}}$  – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,  
 $O_{\text{факт}i}$  – фактическое число обучающихся в  $i$ -й группе,  
 $O_{\text{макс}i}$  – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в  $i$ -й группе,  
 $n$  – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца. Установление выплаты работникам может производиться в пределах фонда оплаты труда при наличии экономии бюджетных средств с указанием весового коэффициента в баллах с учетом выполнения показателя ежемесячно, поквартально или по полугодиям.

Диапазон	Весовой коэффициент (баллы)
$V_{\text{пед}} < 60\%$	0
$60\% < V_{\text{пед}} < 80\%$	2
$80\% < V_{\text{пед}} < 100\%$	4
$V_{\text{пед}} \geq 100\%$	6

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn),$$

где  $S$  – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$N1, N2, \dots, Nn$  – количество баллов

5.2. Производится подсчет баллов каждому работнику Учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

5.3. Суммируются баллы, полученные всеми работниками одной категории работников Учреждения.

5.4. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников (руководящих работников, педагогических работников и т.д.), делится на общую сумму баллов, полученных работниками этой категории.

5.5. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику Учреждения на текущий период.

**Критерии и шкала показателей  
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда  
педагогическим работникам**

**1. Педагоги дополнительного образования, концертмейстеры, педагоги-организаторы**

№ п/п	Качественные показатели	Баллы
1	2	3
Обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса:		
1	Востребованность дополнительных общеразвивающих программ. ≥100% = 6 б. >80%, <100% = 4 б. >60%, <80% = 2 б. <60% = 0 б.	до 6
2	Стабильность и рост качества обучения (по итогам промежуточной и итоговой аттестации). 100%-98% = 10 б. 96% - 95% = 9 б. 94% - 90% = 8 б. 89% - 85% = 7 б. 84% - 80% = 5 б. 79% - 75% = 3 б. от 74% = 2 - 1 б.	до 10
Высокие результаты учащихся:		
1	Победы учащихся в творческих конкурсах, фестивалях, выставках и др. различного уровня: муниципальный уровень, региональный уровень, федеральный уровень, международный уровень. <u>Дипломы:</u> <u>Гран-При</u> : массовая номинация - 20 б., соло и малые формы - 15 б. <u>Лауреат I, II, III степени</u> - 15 б. соло и малые формы - 10 б. <u>Дипломанты I, II, III степени</u> - 10 б. соло и малые формы - 5 б.	до 20
Профориентационная работа		
1.	Продолжение обучения выпускников в учебных заведениях по профилю. 1 ученик - 3% 2 ученика - 4% 3 и более уч. - 6%	до 6
Воспитательная работа		
1.	Работа по созданию и поддержанию устойчивого морально-психологического климата в период учебного процесса. Малый объем работы - от 0,1% до 4% Большой объем работы - от 4,1% до 8%	до 8

2.	Работа по гражданско-патриотическому воспитанию обучающихся в рамках учебных занятий. Малый объём работы - от 0,1% до 4% Большой объём работы - от 4,1% до 8%	до 8
Повышение квалификации: Обучение в ВУЗе - 15 б. Переподготовка - 10 б. Курсы повышения квалификации - 8 б. Мастер-классы, семинары - 5б.		до 15
Подготовка методических материалов и программ к конкурсам различного уровня Малый объём работы - от 0,1% до 4% Большой объём работы - от 4,1% до 8%		до 15
Участие в общественно-полезном труде (субботники).		до 9
Участие в подготовке школы к новому учебному году.		до 9

**Итого: 100 баллов**

## 2. Методист

№ п/п	Качественные показатели	Баллы
1	2	3
Обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса:		
1.	Своевременное предоставление статистической отчетности.	до 10
2.	Создание условий по обеспечению связи обучения с практикой Малый объём работы - от 0,1% до 5% Большой объём работы - от 5,1% до 10%	до 10
3.	Работа по созданию презентаций Малый объём работы - от 0,1% до 5% Большой объём работы - от 5,1% до 10%	до 10
4.	Организация проведения диагностических работ Малый объём работы - от 0,1% до 2,5% Большой объём работы - от 2,6% до 6%	до 6
Воспитательная работа		
1.	Работа по созданию и поддержанию устойчивого морально-психологического климата в период учебного процесса Малый объём работы - от 0,1% до 4% Большой объём работы - от 4,1% до 8%	до 8
2.	Работа по гражданско-патриотическому воспитанию обучающихся в период учебного процесса Малый объём работы - от 0,1% до 4% Большой объём работы - от 4,1% до 8%	до 8

Повышение квалификации Обучение в ВУЗе - 15 б. Переподготовка - 10 б. Курсы повышения квалификации - 8 б. Мастер-классы, семинары - 5б.	до 15
Подготовка методических материалов и программ к конкурсам различного уровня Малый объём работы - от 0,1% до 5% Большой объём работы - от 5,1% до 10%	до 10
Наставничество и оказание действенной помощи молодым специалистам и малоопытным педагогам Малый объём работы - от 0,1% до .5% Большой объём работы - от 2,6% до 5%	до 5
Участие в общественно-полезном труде (субботники).	до 9
Участие в подготовке школы к новому учебному году.	до 9

**Итого: 100 баллов**

**Критерии и показатели качества и результативности труда руководителей**

**1. Заместитель директора по безопасности**

№ п/п	Качественные показатели	Баллы
1	2	3
Степень координации работы служб образовательной организации по организации комплексной безопасности образовательной организации от угроз социального, техногенного и природного характера		
1	Организация функционирования образовательной организации при возникновении чрезвычайных ситуаций	до 10
Уровень осуществления взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, службой санитарного государственного контроля, военным комиссариатом		
1	Своевременность и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации при осуществлении взаимодействия с районной антитеррористической комиссией, территориальными правоохранительными органами, формированиями ГО и ЧС, службой санитарного государственного контроля, военным комиссариатом	до 10
Организация работы по выполнению решений Московской областной антитеррористической комиссии, антитеррористической комиссии Города Королева Московской области в части, касающейся образовательных организаций		
1	Своевременность получения информации и выработки предложений по выполнению решений антитеррористических комиссий в части, касающейся образовательных организаций	до 9
2	Полнота и качество разрабатываемой планирующей и отчетной документации при выполнении решений антитеррористических комиссий	до 9
Качество организации и обеспечения проведения мероприятий комплексной безопасности в образовательной организации		
1	Организация и обеспечение физической охраны образовательной организации и контрольно-пропускного режима	до 9
2	Эффективность мероприятий по подготовке (степень обученности) персонала и обучающихся к действиям в опасных и чрезвычайных ситуациях	до 10
3	Осуществление разработки наглядной агитации по безопасности жизнедеятельности для участников образовательного процесса	до 10
Повышение квалификации Обучение в ВУЗе - 15 б. Переподготовка - 10 б. Курсы повышения квалификации - 8 б. Мастер-классы, семинары - 5б		до 15
Дополнительные показатели		

1	Участие в общественно-полезном труде (субботники).	до 9
2	Участие в подготовке школы к новому учебному году.	до 9

**Итого: 100 баллов**

## 2. Заместитель директора по административно-хозяйственной части

№ п/п	Качественные показатели	Баллы
1	2	3
1	Хранение материальных ценностей, имущества, мебели, т.д.	до 6
2	Подготовка школы к началу учебного года	до 6
3	Осуществление текущего контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием зданий, помещений в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	до 6
4	Участие в проведении ремонтных работ	до 6
5	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории школы	до 4
6	Координация работы технического и обслуживающего персонала	до 5
7	Организация инвентарного учета и имущества школы	до 6
8	Соблюдение требований охраны труда при эксплуатации здания школы, технологического, энергетического оборудования, осуществление периодического осмотра	до 5
9	Организация разработки инструкций по охране труда по видам работ для технического и обслуживающего персонала	до 6
10	Рациональное расходование материалов	до 5
11	Обучение, проведение инструктажей на рабочем месте технического и обслуживающего персонала	до 6
12	Работа по расширению хозяйственной самостоятельности школы, своевременное заключение необходимых договоров	до 6
Повышение квалификации Обучение в ВУЗе - 15 б. Переподготовка - 10 б. Курсы повышения квалификации - 8 б. Мастер-классы, семинары - 5б		до 15
Дополнительные показатели		
1	Участие в общественно-полезном труде (субботники).	до 9
2	Участие в подготовке школы к новому учебному году.	до 9

**Итого: 100 баллов**

## 3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

№ п/п	Качественные показатели	Баллы
-------	-------------------------	-------

1	2	3
Организация работы с учащимися:		
1	- наличие победителей конкурсов, смотров программ и соревнований различных уровней; - проведение школьных мероприятий и т.п.	до 22
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:		
1	- посещение занятий, уроков; - качественная и своевременная замена уроков; - работа по организации и проведению аттестации педагогических работников; - организация работы с учащимися.	до 20
Методическое руководство педагогическим коллективом		
1	- оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий; - работа ШМО педагогов; - консультации для молодых педагогов; - обобщение и распространение передового педагогического опыта.	до 25
Повышение квалификации, профессиональная подготовка Обучение в ВУЗе - 15 б. Переподготовка - 10 б. Курсы повышения квалификации - 8 б. Мастер-классы, семинары - 5б		до 15
Дополнительные показатели		
1	Участие в подготовке ОУ к учебному году	до 9
2	Участие в общественно-полезном труде	до 9

**Итого: 100 баллов**

**Критерии и показатели качества и результативности труда  
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

№ п/п	Качественные показатели	Баллы
1	2	3
Эффективность и качество выполнения работ по хозяйственному обслуживанию образовательной организации		
1	Обеспечение надлежащего состояния помещений и принятие мер к их своевременному ремонту.	до 10
2	Благоустройство, озеленение территории.	до 4
3	Подготовка к началу учебного года, к зимнему сезону.	до 10
Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности		
1	Выполнение требований противопожарной безопасности, навыки в использовании первичных средств пожаротушения	до 10
2	Выполнение требований антитеррористической безопасности	до 10
3	Соблюдение законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда	до 10
4	Выполнение требований контрольно-пропускного режима	до 8
5	Исполнительская дисциплина	до 20
Дополнительные показатели		
6	Участие в подготовке ОУ к учебному году	до 9
7	Участие в общественно-полезном труде	до 9

**Итого: 100 баллов**