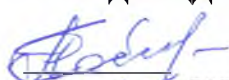


СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБОУ ДО «ЦДТ» с. Спасское


«24» января 2020 г.



УТВЕРЖДЕНО
Директор
МБОУ ДО «ЦДТ» с. Спасское


«24» января 2020 г.

Положение

о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Спасского района Приморского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ ДО «ЦДТ» Спасского района Приморского края (далее — Учреждение). Положение о стимулировании труда работников организации принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной Уставом организации, с учётом мнения представительского органа работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», Законом Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), постановления Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол I № 11) (далее - Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее - Методические рекомендации), на основании Постановлений Администрации Спасского муниципального района Приморского края от 18.01.2019 года № 34-па. «Об оплате труда работникам образовательных учреждений, которые получают оплату труда из средств районного бюджета».

1.3 Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Дубовского филиала МБОУ ДО «ЦДТ» Спасского района Приморского края (далее - Учреждение). Положение о стимулировании труда работников организации принимается в соответствии Уставом организации, по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации (для муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организаций). Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в данном локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»).

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

1.4. Стимулирующая часть фонда, оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.5. Размеры и виды стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, предусмотренных Учреждению решением Думы Спасского муниципального района о бюджете Спасского муниципального района на соответствующий финансовый год.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы и рекомендаций управления образования администрации Спасского муниципального района.

1.7. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие результаты труда.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

2.1. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает:

- **постоянные стимулирующие выплаты** - устанавливаются на год, полугодие, квартал. Размер и срок (не более 1 года), на который устанавливаются постоянные выплаты, определяется приказом директора Учреждения;

- **разовые стимулирующие выплаты** (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, четверть, за определенное событие) — размер, условия применения определяются приказом директора на основании протокола Комиссии по распределению стимулирующей части в пределах фонда оплаты труда. Разовые выплаты зависят от результатов работы за конкретный период. Кроме того разовые стимулирующие выплаты заместителям директора могут быть установлены приказом директора, без согласования с комиссией.

2.1.1. Работникам учреждения устанавливаются надбавки за высокие результаты работы.

2.1.2 Работникам учреждения устанавливаются надбавки за качество выполняемых работ.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Установление стимулирующих выплат осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части, образованной в Учреждении.

В состав Комиссии входят;

- Директор МБОУ ДО «ЦДТ»
- Методист
- Председатель профсоюзного комитета

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Предельные размеры выплат за качество выполняемых работ не могут превышать 200 процентов оклада работника учреждения, выплат за высокие результаты работы - 200 процентов оклада работника учреждения и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности.

2.4. В учреждении каждой категории персонала устанавливаются показатели эффективности деятельности. Каждому показателю эффективности деятельности категорий работников учреждения установлены индикаторы измерения. (Приложение №1). Каждый индикатор

измерения оценен максимальным количеством баллов. Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю. Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников учреждения.

2.5. В установленные администрацией сроки работники учреждения готовят и выносят на обсуждение в Комиссию по распределению стимулирующей части предложения по доплатам в форме оценочных листов показателей деятельности всех работников (Приложение № 2). Оценочный лист показателей деятельности работника содержит информацию о: - достигнутых значениях индикаторов показателей качества и эффективности деятельности, установленных настоящим положением для категории работника; - набранной сумме баллов;

2.6. Оценивание индикаторов показателей производится в два этапа: в первую очередь самим работником, потом комиссией по распределению стимулирующих выплат. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников и после выставляет баллы. В графу «итога» заносятся баллы, выставленные комиссией по распределению стимулирующих выплат. Эта же оценка заносится и в Протокол по распределению стимулирующих выплат для назначения стимулирующей выплаты конкретному работнику. В случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов, проводимым путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов Комиссии и проставляется в графе «Итого». Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссии по распределению стимулирующей части.

2.7. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

2.8. Итоги доплат утверждаются приказом директора.

2.9. Приказ о доплате доводится до сведения каждого работника, указанного в приказе.

3. ПОРЯДОК РАСЧЁТА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств, направляемых на стимулирующий фонд оплаты труда.

3.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются приказом директора на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с оценочными листами.

3.3. Расчет стимулирующих выплат: На основании сданных оценочных листов высчитывают количество набранных баллов каждым работником в отдельности и общее количество набранных баллов. Расчет стоимости одного балла производится математическим путем. Сумма стимулирующих выплат для каждой категории делится на общее количество набранных работниками этой категории баллов. По итогам данного расчета устанавливается стоимость одного балла. Исходя из количества набранных работником баллов и производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного балла на количество установленных в оценочном листе. Если сумма выделенных стимулирующих выплат работникам не превышает 8000 рублей (восемь тысяч рублей), то распределение стимулирующих выплат происходит без заседания комиссии, а осуществляется на основании приказа директора.

4. ПОРЯДОК ЛИШЕНИЯ(УМЕНЬШЕНИЯ)СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ.

4.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учётом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью их лишён в случаях: - нарушения Устава Учреждения - нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения; - нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда; - нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины; - имеющего дисциплинарные взыскания;

4.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части и доводится до сведения работника, указанного в приказе.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения его приказом директора.

5.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение рассматриваются и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзной организацией.

Приложение № 1

Показатели эффективности деятельности.

Критерии	Показатели	Баллы
Результативность образовательного процесса		
Сохранение контингента обучающихся и воспитанников (по итогам учебного года):	50% -80%	20
	Свыше 80%	30
Успеваемость учащихся по предмету по итогам промежуточной и итоговой аттестации (в присутствии администрации)	Средний балл: 5	20
	4,7 4,6 - 4,3	15
Лауреаты и дипломанты (победители) ОЧНЫХ фестивалей, конкурсов, выставок (лауреат/дипломант)	Муниципальный	20/15
	Краевой	30/20
	Всероссийский	40/30
Участие учащихся в концертно-исполнительской деятельности	Муниципальный	10
	Краевой	20
Участие учащихся в концертно-исполнительской, конкурсной, выставочной деятельности в рамках плана работы Учреждения за 1 мероприятие	Учрежденческий	2/5
Организация работы с детьми из социально - неблагополучных семей, состоящих на разных видах учета (отслеживание результатов).	2% от численности группы	10
	5 % от численности группы	20
Поступление выпускников: в ВУЗы и СУЗы, приближенные к профилю выпускника	1 ученик	10
Профессиональные достижения		
Результативное участие в ОЧНЫХ профессиональных конкурсах исполнительского или педагогического мастерства	Муниципальный	10
	Краевой	20

Результативное участие в ЗАОЧНЫХ профессиональных конкурсах исполнительского или педагогического мастерства	Муниципальный	10
	Краевой	20
	Всероссийский	30
Разработка и внедрение образовательных программ, методических разработок (с наличием внешней рецензии)	1 работа	20
Применение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательной деятельности	Систематическое применение	5
Участие в научно-практических конференциях, методических семинарах, совещаниях мероприятиях: с докладом, выступлением	Муниципальный	10
	Краевой	20
	Всероссийский	30
Участие в концертных и праздничных мероприятиях с сольным/ансамблевым выступлением	Муниципальный	10
	Краевой	15
	Всероссийский	25
Авторские публикации в научно методических сборниках и СМИ	Наличие печатного издания	20
Проведение открытых уроков, мастер-классов (с наличием рецензии, подтверждения)	Муниципальный	10
	Краевой	20
Ведение учебной документации (без замечаний и в срок)	Журналы, индивидуальные планы	20
Содержание учебного кабинета	Методическое оснащение, обновление, эстетическое	10
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (с документальным подтверждением)	Учрежденческий	20
	Городской	30
Организационная и общественная деятельность		
Разработка сценариев и программ праздничных и тематических мероприятий	учрежденческий	10
Участие в реализации проектов по плану Учреждения	Районный	10
Проведение классных мероприятий с привлечением родителей	учрежденческий	5
Выезд с учащимися в оздоровительные и профильные лагеря	Районный	20
	Краевой	30

Организация выездных мероприятий (согласно требованиям по организации выездных мероприятий) за 1 мероприятие/сопровождение учащихся на выездных мероприятиях	Муниципальный	10
	Краевой	20
	Всероссийский	10

Участие в организации и проведении на базе учреждения конкурсов, концертов, соревнований, и др.	Муниципальный	20
	Краевой	25
	Всероссийский	30
Качественное выполнение функций педагогических работников: - Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и их решения;	учрежденческий	5
Участие педагогических работников в субботниках, работах по благоустройству здания и территории, рекламно-маркетинговая деятельность и другая общественно-полезная деятельность в свободное от графика работы время (за каждое)	учрежденческий	10
Общественное признание педагогических работников, работа в жюри	Муниципальный	10
	Краевой	15
Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	учрежденческий	5
Работа в оздоровительных лагерях, организованных при образовательном учреждении, всех типов	учрежденческий	20

Критерии оценки материального стимулирования методистов.

№ п/п	Критерии, показатели	Баллы
1.	Наличие системы методической работы с педагогическими работниками по курируемым вопросам - систематическое проведение консультаций, учеб, семинаров-практикумов с педагогами.	20
2.	Наличие призеров и победителей конкурсов методических и дидактических материалов, конкурсов авторских разработок:	
	- на уровне района	20
	-на всероссийском и краевом уровне.	30

3.	Разработка темы самообразования. Создание списков литературы по тематике, подбор блока информационных материалов, ознакомление педагогического состава с данным видом деятельности и трансляция данного опыта.	20
4.	Активное посещение уроков, открытых уроков, мастер-классов, творческих мастерских, массовых мероприятий и методическое сопровождение их реализации.	20
5.	Наличие и систематическое использование диагностических исследований профессиональных затруднений, потребностей, запросов педагогических работников, наличие анализа диагностических данных о динамике развития профессионального мастерства педагогов.	20
6.	Сотрудничество и систематическое взаимодействие с учреждениями дополнительного образования по организации совместных консультационно-методических мероприятий для педагогов.	30
7.	Повышение курсов повышения квалификации в течение рассматриваемого периода.	30
8.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов.	25
9.	Результативность использования информационно коммуникационных технологий в образовательном процессе.	20
10.	Трансляция собственного педагогического опыта через печатные работы, интернет-конференции, интернет-семинары.	30

Оценочный лист

Педагога дополнительного образования

МБОУ ДО «ЦДТ» Спасского района Приморского края

Ф.И.О. _____

Период _____

Критерии	Показатели	Баллы	самооценка	комиссия	итого
Сохранение контингента обучающихся и воспитанников (по итогам учебного года):	50% -80%	10			
	Свыше 80%	20			
Успеваемость учащихся по предмету по итогам промежуточной и итоговой аттестации (в присутствии администрации)	Средний балл: 5	10			
	4,7 - 4,3	15			
Лауреаты и дипломанты (победители) ОЧНЫХ фестивалей, конкурсов, выставок (лауреат/дипломант)	Муниципальный	20/15			
	Краевой	30/20			
	Всероссийский	40/30			
Участие учащихся в концертно-исполнительской деятельности	Муниципальный	10			
	Краевой	20			
	Всероссийский	30			
	Всероссийский				
Участие учащихся в концертно-исполнительской, конкурсной, выставочной деятельности в рамках плана работы Учреждения за 1 мероприятие	Учрежденческий	2/5			
Организация работы с детьми из социально - неблагополучных семей, состоящих на разных видах учета (отслеживание результатов).	2% от численности группы	10			
	5 % от численности	20			
Поступление выпускников: в ВУЗы и СУЗы, приближенные к профилю выпускника	1 ученик	10			

Результативное участие в ОЧНЫХ профессиональных конкурсах исполнительского или педагогического	Муниципальный	10			
	Краевой	20			
	Всероссийский	30			
Результативное участие в ЗАОЧНЫХ профессиональных конкурсах исполнительского или педагогического	Муниципальный	10			
	Краевой	20			
	Всероссийский	30			
Разработка и внедрение образовательных программ, методических разработок (с	1 работа	10			
Применение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в	Систематическое применение	10			

Участие в научно-практических конференциях, методических семинарах, совещаниях мероприятиях: с докладом, выступлением	Муниципальный Краевой Всероссийский	10 20 30			
Участие в концертных и праздничных мероприятиях с сольным/ансамблевым выступлением	Муниципальный Краевой Всероссийский	10 15 20			
Авторские публикации в научно методических сборниках и СМИ	Наличие печатного издания	20			
Проведение открытых уроков, мастер- классов (с наличием рецензии, подтверждения)	Муниципальный Краевой Всероссийский	10 20 30			
Ведение учебной документации (без замечаний и в срок)	Журналы, индивидуальные	20			
Содержание учебного кабинета	Методическое оснащение, обновление, эстетическое оформление, чистота	10			
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (с документальным подтверждением)	Муниципальный Краевой	20 30			
Разработка сценариев и программ праздничных и тематических мероприятий	Муниципальный	10			
Участие в реализации проектов по плану Учреждения	Муниципальный	50			
Проведение классных мероприятий с привлечением родителей	Районный	5			
Выезд с учащимися в оздоровительные и профильные лагеря	Районный Краевой	20 30			
Организация выездных мероприятий (согласно требованиям по организации выездных мероприятий) за 1 мероприятие/сопровождение учащихся на	Муниципальный Краевой Всероссийский	10 20 10			
Участие в организации и проведении на базе учреждения конкурсов, концертов, соревнований, олимпиад и др.	Муниципальный Краевой Всероссийский	20 25 30			
Качественное выполнение функций педагогических работников: - Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу	учрежденческий	5			
Участие педагогических работников в субботниках, работах по благоустройству здания и территории, рекламно-маркетинговая деятельность и другая общественно-полезная деятельность в свободное от графика работы время (за каждое мероприятие)	учрежденческий	10			
Общественное признание педагогических работников, работа в жюри	Муниципальный Краевой Всероссийский	10 15 20			
Выполнение разовых, особо важных, сложных поручений, не предусмотренных должностными	учрежденческий	5			
Работа в оздоровительных лагерях, организованных при образовательном учреждении, всех типов	учрежденческий	20			
ИТОГО					