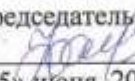
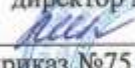


Приложение №5
К коллективному договору
От «23» мая 2018 года

Согласовано
Председатель ПК
 Ю.В. Подчалимова
«05» июня 2018 г. протокол № 18

Утверждаю
директор МБУ ДО ЦДОД
 Щаднева М.Е.
приказ №75 от 05.06.2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении надбавки за результативность и качество
работы по организации образовательного процесса
педагогическим работникам**

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Октябрьского района города Ростова-на-Дону
«Центра дополнительного образования детей»

Положение обсуждено и принято
на общем собрании трудового коллектива
протокол №11 от «05 » июня 2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБУ ДО ЦДОД (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 19.02.2016 № 153 «О внесении изменений в постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2015 № 705 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону и признании утратившими силу некоторых постановлений Администрации города Ростова-на-Дону», постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 25.12.2017 № 1360 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону»

1.2. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников МБУ ДО ЦДОД являются:

- Увеличение стимулирующей части заработной платы;
- Привлечение и закрепление в системе дополнительного образования молодых специалистов;
- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.3. Система целевых показателей эффективности деятельности педагогических работников основывается на методические рекомендации в Письме Министерства образования и науки РФ от 25 марта 2009 г. №06-296 «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования».

1.4. Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета ЦДОД, обсуждено и принято на общем собрании трудового коллектива ЦДОД и устанавливается в пределах средств бюджета города, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

- наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися образовательных программ дополнительного образования детей);
- наличие позитивных результатов обучающихся по выбранному профилю в системе дополнительного образования (динамика и разнообразие форм включения школьников в социальные проекты, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы "Наша новая школа", результативность деятельности педагога по организации массовых мероприятий воспитательного характера на различных уровнях и т.п.);
- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;
- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;
- высокий уровень организации воспитательной работы (с обучающимися, с семьей);
- прочие критерии.

1.5. Надбавка за результативность и качество работы производится по результатам работы за квартал всем педагогическим работникам по мере финансирования, работающим на основной

работе и работе осуществляемой при совмещении должностей, по результатам труда в зависимости от количества набранных баллов по занимаемой педагогической должности.

1.6. Положение предусматривает единые принципы установления надбавки педагогическим работникам МБУ ДО ЦДОД, определяет условия и порядок её установления.

1.7. Надбавка за результативность и качество работы не имеет гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда педагогического работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы.

1.8. Надбавки выражаются в балах, каждый бал имеет денежный эквивалент.

1.9. Надбавка за результативность и качество работы устанавливается в момент принятия сотрудника на работу, указывается в трудовом договоре (эффективном контракте) и выплачивается вместе с остальными доплатами и надбавками.

2. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ.

2.1. Надбавка за результативность и качество работы осуществляются на основании анализа оценочных листов и самоанализа деятельности работника в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности педагогических работников МБУ ДО ЦДОД представленных в Приложении к настоящему Положению.

2.2. На каждого работника методист отдела по направлениям оформляется оценочный лист с результатами его деятельности по итогам работы за месяц.

2.3. Каждый педагогический работник ЦДОД, претендующий на установление надбавки (далее - претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными целевыми показателями эффективности деятельности пед. работников в оценочном листе по занимаемой должности, представленными в Приложении к настоящему Положению, и предоставляет методисту отдела не позднее последнего рабочего дня месяца.

2.4. Педагогическим работникам, проработавшим неполный месяц, начисление надбавки производится за фактически отработанное время.

2.5. Получить надбавку за результативность и качество работы могут педагогические работники, набравшие более 3 баллов по целевым показателям эффективности деятельности, представленным данным Положением. Работникам, набравшим более 100 баллов, при подведении итогов баллов в оценочном листе считается 100 баллов.

2.6. Основными принципами оценки достижений педагогических работников образовательного учреждения являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.7. В целях осуществления выплат стимулирующего характера за результативность и качество работы объем средств должен составлять не менее 7,5% от ФОТ педагогических работников (письмо Управления образования города Ростова-на-дону №59-53/638/эк от 30.09.2013).

2.8. Выплата надбавки за результативность и качество работы педагогическим работникам ЦДОД осуществляется на основании приказа директора ЦДОД, по результатам работы за месяц по мере финансирования.

2.9. Проведение оценки педагогической деятельности работника и оформление оценочных листов проводится ежемесячно к концу месяца.

2.10. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности.

2.11. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера ФОТ пед. работников, запланированного на месяц, на общую сумму баллов, набранных всеми педагогическими работниками за месяц.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ} / (A1 + A2 + A3 + A_n)$, где

S – стоимость одного балла;

ФОТ – фонд оплаты труда педагогических работников за квартал;

A1, A2, ..., A_n – количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками за квартал;

2.12. Для определения размера надбавки каждому педагогическому работнику ЦДОД за месяц стоимость одного балла умножается на сумму набранных баллов каждым педагогическим работником за месяц.

2.13. Проведение объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников в ЦДОД осуществляется Рабочей группой по установлению надбавки за результативность и качество образовательного процесса педагогическим работникам ЦДОД (далее Рабочая группа), состоящей из директора, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по организационно-массовой работе, заместителя директора по методической работе, методистов отделов, председателя профсоюзного комитета ЦДОД.

2.14. Основными задачами Рабочей группы по установлению надбавки являются:

- оценка результатов деятельности работников ЦДОД в соответствии с критериями и материалами самоанализа педагогического работника;
- рассмотрение, одобрение или отказ претендентов;

2.15. Ежемесячно тарификационная комиссия ЦДОД проводит заседание тарификационной комиссии, оформляет протокол и итоговую ведомость, секретарь готовит проект приказа по установлению надбавки. Подлинники протоколов заседания тарификационной комиссии хранятся в папке «Результативность». Решения Рабочей группы принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.16. Состав Рабочей группы утверждается приказом директора ЦДОД на учебный год.

2.17. В установленные данным Положением сроки педагогические работники передают в Рабочую группу собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.18. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Рабочую группу не позднее последнего рабочего дня месяца;
- после 6 числа следующего месяца итоговый протокол передается директору ЦДОД на согласование и утверждение приказом по ЦДОД.

2.19. Оценочный лист, подписывается директором, заместителями директора по учебной и воспитательной работе, зав. отделом по направлениям, председателем профсоюзного комитета ЦДОД и доводится для ознакомления под роспись педагогу.

2.20. Претендент на получение надбавки вправе подать в комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.21. Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Рабочей группы).

2.22. Главный бухгалтер ЦДОД в срок до 1 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, а в 4 квартале – до 5 декабря дает директору ЦДОД справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда, выделенной на установление надбавки к распределению.

2.23. Директор ЦДОД, на основании данного Положения, итоговых материалов, представленных Рабочей группой, итоговых оценочных листов, издает приказ о распределении суммы стимулирующей части фонда оплаты труда, выделенной на распределение надбавки и

передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования директор направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

2.24. Претендовать на выплату надбавки не могут педагогические работники ЦДОД, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

3.1. Данное вступает в силу с 5 июня 2018 года.

3.2. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

3.3. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на общем собрании трудового коллектива, утверждаются приказом директора ЦДОД, согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

3.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор ЦДОД может приостановить выплаты надбавки за результативность и качество работы или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.