

Согласовано
Председатель ПК

Ю.В. Подчалимова
протокол № 2 от «29» декабря 2023 г.



Утверждаю

Директор МБУ ДО ЦДОД
Щаднева М.Е.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении надбавки за результативность 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 № 2 от «29» декабря 2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение об установлении надбавки за результативность 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», на основании постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 г. №77 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону», постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 11.08.2022 г. №835 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону», пунктом 1 постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 10.08.2023 № 790 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону».

1.2. Надбавка за результативность работы устанавливается: Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда по организации образовательного процесса.

Надбавка за результативность работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в соответствии с критериями оценки результативности работы педагогических работников.

Конкретные размеры надбавки за результативность устанавливаются МБУ ДО ЦДОД по результатам оценки труда педагогических работников (педагогов дополнительного образования, концертмейстеров) и утверждаются приказом директора.

Критерии оценки результативности педагогических работников:

- наличие позитивной динамики учебных достижений, обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);
- наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения обучающихся во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного

образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности обучающихся на муниципальном и региональном 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, семьей и др.);

-прочие критерии, устанавливаемые МБУ ДО ЦДОД с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.

1.3. Задачами проведения оценки результативности работы педагогов дополнительного образования, концертмейстеров 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.

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

1.5. Надбавка за результативность работы производится по результатам работы за квартал педагогов дополнительного образования и концертмейстеров 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 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 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 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. Каждый педагог дополнительного образования, концертмейстер МБУ ДО ЦДОД, претендующий на установление надбавки (далее - претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными целевыми показателями эффективности деятельности педагогических работников в оценочном листе, представленными в Приложении к настоящему Положению, и предоставляет старшему методисту, методисту отдела не позднее последнего рабочего дня квартала.
- 2.3. Педагогическим работникам, проработавшим неполный квартал, начисление надбавки производится за фактически отработанное время.
- 2.4. Получить надбавку за результативность работы могут педагоги дополнительного образования, концертмейстеры, набравшие более 10 баллов по целевым показателям эффективности деятельности, представленным в оценочном листе. Работникам, набравшим более 100 баллов, при подведении итогов баллов в оценочном листе считается 100 баллов.
- 2.5. 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 работы объем средств должен составлять не более 7,5% от ФОТ педагогов дополнительного образования и концертмейстеров.
- 2.8. Выплата надбавки за результативность работы педагогическим работникам МБУ ДО ЦДОД осуществляется на основании приказа директора, по результатам работы за квартал по мере финансирования.
- 2.9. Проведение оценки педагогической деятельности работника и оформление оценочных листов проводится ежемесячно к концу месяца, а оформляется и сдается на рассмотрение Рабочей группы в конце квартала.
- 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 7,5% от ФОТ педагогов дополнительного образования и концертмейстеров, запланированного на квартал, на общую сумму баллов, набранных всеми педагогическими работниками за квартал.

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

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

2.14. Основными задачами Рабочей группы по установлению надбавки являются:

- оценка результатов деятельности работников МБУ ДО ЦДОД в соответствии с критериями и материалами самоанализ педагогического работника;
- рассмотрение, одобрение или отказ претендентов;
- подготовка протокола заседания о назначении надбавки.

2.15. Ежеквартально на заседании Рабочей группы рассматривает оценочные листы, оформляется протокол заседания Рабочей группы и сводная ведомость оценки результативности работы педагогических работников, подготавливает проект приказа по установления надбавки. Оригиналы протоколов заседания Рабочей группы находятся в папке «Результативность». Решения Рабочей группы принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.16. Состав Рабочей группы утверждается приказом директора МБУ ДО 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 квартала;
- в период с 1 по 5 число следующего после окончания квартала осуществляет свою работу Рабочая группа и проводится заседание;
- после 6 числа итоговый протокол заседания передается директору на согласование и утверждение приказом по МБУ ДО ЦДОД.

2.19. На основании всех материалов Рабочая группа составляет сводную ведомость с набранными баллами за квартал и утверждает его на своем заседании. Оценочный лист, подписывается всеми членами Рабочей группы 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. Рабочая группа обязана в течение 2 дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол).

2.21. Рабочая группа осуществляет рассмотрение оценочных листов педагогических работников на заседаниях Рабочей группы МБУ ДО ЦДОД.

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

2.23. Директор МБУ ДО ЦДОД, на основании данного Положения, итоговых материалов, представленных Рабочей группой, 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 1 января 2024 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 МБУ ДО ЦДОД, согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

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

Критерии деятельности педагогических работников МБУ ДО ЦДОД для установления надбавки за результативность работы по организации образовательного процесса с 1 января 2024г.

направление	критерии деятельности	шкала оценивания
Успешность образовательной деятельности (динамика достижений обучающихся)	1.1. Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций. Учитываются достижения по каждому конкурсу отдельно (индивидуальное и групповое участие). <i>Грамоты, дипломы или приказ</i> 1.2. Интернет-конкурсы – 4 балла	Районный - 5 б. Городской - 7 б. Областной - 8 б. Всероссийский или международный-10 б
Эффективность организации воспитательной деятельности	2.1. Доля обучающихся, принимавших участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках, конференциях и иных мероприятиях различного уровня (с учетом дистанционных конкурсов) <i>(отношение числа обучающихся, принимавших участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках, конференциях и иных мероприятиях в отчетный период к общему числу обучающихся) Заявка, сертификат, приказ. Для концертмейстера - ½ баллов педагога.</i>	до 30% -3 б. до 50% -4 б. до 80% -5 б. до 100% -6 б.
	2.2. Работа в составе судейских коллегий, жюри конкурсов <i>(Приказ об участии)</i>	не более 5 б. в месяц
	2.3. Организация досуга в пришкольном лагере с дневным пребыванием детей в каникулярное время, в том числе дистанционные и очные профильные смены ЦДОД <i>(приказ.)</i>	10 б.
	2.4. Воспитательное тематическое мероприятие, проведенное педагогом вне расписания занятий, в том числе экскурсии (сценарий мероприятия с фото и отметкой зав. отделом ,приказ) Не более 3 мероприятий в квартал	10б.
	2.5. Участие в мероприятиях районного, городского, областного, международного и всероссийского уровня , в том числе мастер-классы <i>(отчет отдела с подписью старшего методиста или приказ по ЦДОД)</i>	Районный 5 б. Городской -7 б. Областной, Всероссийский или международный-10 б.

Профессиональное развитие	3.1. Трансляция собственного педагогического опыта: - проведение открытых занятий, мастер-классов по плану ЦДОД или в «Педклассе» (приказ или план с отметкой о проведении),	10 б.
	- выступлений на конференциях, семинарах	10 б.
	- публикации в сборниках, в СМИ, в газете ЦДОД «Территория детства»	5 б.
	- на интернет сайтах (не более 3 в квартал) <i>Приказ, тезисы, грамота, сценарий, свидетельство о публикации</i>	3 б.
	3.2 Проведение мероприятий практики студентов на базе детского объединения (при наличии приказа)	5 б.
	3.3. Достижение высоких результатов в конкурсах профессионального мастерства - победители или призёры: - участие на любом уровне - 5 баллов -интернет-конкурсы (не более 1 в месяц) - 3 балла	муниц. этап – 10 б. рег. этап -15 б. всероссийский или международный -20 б.
Участие в методической работе	4.1. Методические разработки проведённых мастер-классов и открытых занятий педагогов в соответствии с планом методсовета и приказом о профильных сменах	5 б.
	4.2. Участие в реализации муниципальных образовательных и воспитательных проектов «Юнармейский марш», «Ростов- город будущего», «Ростов – территория безопасности», «Ростовский школьный Медиасоюз», «Мой Ростов», «Театр , в котором играют дети», «Мир начинается с детства» , ДАНЮИ , «Школьный патент», Ростовского союза детских и молодежных организаций и других. (приказ)	-участие - 5 б - победители- 15 б. - призеры -10 б.
Повышение квалификации, профессиональная переподготовка	5.1. Участие в стажировках, тренингах, тематических школах, конференциях. (свидетельство, сертификат, справка) Интернет-вебинары (не более 2 в месяц)	вебинары-1 б. тренинги-2 б. семинары-2 б. конференции-3 б.

Оценка деятельности педагога со стороны органов управления, общественности	6.1. Положительная оценка эффективности работы педагога: - Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования - Диагностика воспитанности и личностных качеств <i>Аналитическая справка психолого-педагогической службы ЦДОД 1 раз в год</i>	5 б. 5 б.
	6.2. Грамоты, благодарности, дипломы органов управления образования, культуры и администрации по результатам педагогической деятельности. Грамоты и благодарности за интернет-конкурсы – 3 б.	Районные -5 б. Городские -7 б. Региональные -10 б. Всероссийские -10 б.

Максимальное количество-100 баллов
 Минимальное количество баллов-10 баллов