

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования «ДДТ Шатойского муниципального района»**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель МБОУ ДДТ

/Бабаева Х.С.

ПРИНЯТО

на педагогическом совете учреждения
протокол № 2 от 01.11.2022г.



УТВЕРЖДАЮ:

И.о.директора ДДТ Шатойского
муниципального района

Д.М.Дидаева

введено в действие приказом № 93

от 01.11.2022г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда
оплаты труда работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказа министерства просвещения и Российской Федерации от 19.02.2009 г. N 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Чеченской Республики образовательных учреждений и учреждений.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам. Учреждение, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления. Установление выплат стимулирующего характера производится на основе критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников.

1.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется с участием членов совета трудового коллектива, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующего фонда оплаты труда, в размере не более 56% от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей. На выплату единовременных премий расходуется 20% от стимулирующего фонда оплаты труда, размер единовременных премий для работников устанавливается на основании мониторинга достижений.

- на выплату ежемесячных премий расходуется 80% от стимулирующего фонда оплаты труда (ежемесячный стимулирующий фонд).

-ежемесячный стимулирующий фонд оплаты труда распределяется между следующими категориями работников:

- педагоги дополнительного образования, методисты –60-80% от ежемесячного стимулирующего фонда оплаты труда;
- административно-управленческий персонал (заместители директора, 15-25% от ежемесячного стимулирующего фонда оплаты труда;
- обслуживающий персонал (сторожа, дворники, уборщики служебных помещений,)–5-15% от ежемесячного стимулирующего фонда оплаты труда.
- 1.4. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

32. ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

2.1. Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера за результаты работы:

- на определенный период, согласно данного Положения;
- единовременная премия.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы

2.2.1. Расчет выплат стимулирующего характера за результаты работы производится 4 раза в год на основании критериев, установленных разделом IV настоящего положения. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.2.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам за результаты работы производится 4 раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений:

- с 01 января по 31 марта;
- с 01 апреля по 30 июня;
- с 01 июля по 30 сентября;
- с 01 октября по 31 декабря

2.2.3. Сроки представления педагогами материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме в виде оценочного листа, утвержденном приказом руководителя:

- 25 марта;
- 25 июня;
- 25 сентября;
- 25 декабря

2.2.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

-отсутствие случаев травматизма учащихся на занятиях и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

-отсутствие дисциплинарных взысканий;

-стаж работы в должности не менее 3 месяцев.

2.2.5. Если на работника в период, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, имелись случаи травматизма учащихся на занятиях и во внеурочной деятельности в данный период, то выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.2.6. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы по итогам данного периода каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией. В комиссию по распределению выплат

стимулирующего характера работникам включаются не менее 2 членов трудового коллектива и 3-х членов педагогического коллектива, не считая директора. Решение о включении конкретных членов совета трудового коллектива в указанную комиссию принимается на общем собрании трудового коллектива. Председателем комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам является директор. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 50 процентов членов комиссии. Решения комиссии принимаются большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения, установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Работники вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности. С момента опубликования протокола в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. По истечении 5 дней решение комиссии об утверждении протокола вступает в силу. Протокол направляется в совет трудового коллектива для согласования произведенного расчёта размера выплат стимулирующего характера в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке. В срок, не позднее 30 марта, 30 июня, 30 сентября, 30 декабря каждого года, на основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работниками и с учётом мнения совета трудового коллектива, директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам за результаты по итогам данного

периода. Указанные в настоящем пункте оплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

2.2.7. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.2.8. Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы). В указанных случаях прилагаются документы (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

2.2.9. Прекращение или сокращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора с указанием причин.

2.2.10. В случае болезни или отпуска за счет работника размер стимулирующих выплат производится в соответствии с отработанным временем.

2.2.11. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе из областного бюджета, но не зависящим от причин директор имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат (надбавок и доплат) либо пересмотреть их размеры.

2.2.12. Комиссия имеет право рассмотреть вопрос о начислении выплат стимулирующего характера вновь принятым работникам в индивидуальном порядке.

2.3. Единовременное премирование работников:

2.3.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- премии за выполнение особо важных или срочных работ;
- премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты.

2.3.2. Единовременное премирование работников осуществляется за счет средств, предусмотренных для этих целей в пункте

1.3. настоящего положения.

2.3.3. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.3.4. При наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, наличие случаев травматизма учащихся на занятиях и во внеурочной деятельности предусмотренные настоящим разделом премии не устанавливаются.

52.3.5. Фонд единовременного премирования является накопительным и процент выплаты из фонда зависит от его содержания.

3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Производится подсчет баллов каждому работнику за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом

2.2. настоящего положения.

3.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для работников разделить на максимально возможную сумму баллов. В результате получается стоимость балла.

3.3. Этот показатель умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

3.4. В случае если часть стимулирующих выплат работникам будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с советом трудового коллектива, перераспределение средств внутри.

3.5. В течение каждого периода, установленного пунктом

2.2.2. настоящего положения ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям.

3.6. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающие данные выплаты, утверждаются руководителем учреждения.

4. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Критерии оценки деятельности труда работников разрабатываются самостоятельно с учетом критериев, утвержденных приказом министерства образования и науки Чеченской республики от 19.02.2009 г. N 28. Критерии оценки деятельности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников:
 - для заместителя директора по УВР;
 - для педагогов дополнительного образования;
 - для учебно-вспомогательного персонала (методист, педагог-организатор);
 - для обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, сторож, дворник).

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

5.1. Данное Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников.

6. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КАЧЕСТВА) РАБОТЫ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

№	Критерии оценивания	Показатель	Баллы
1	Сохранность контингента обучающихся в течение отчетного периода	Наполняемость групп, посещаемость на каждом занятии: -от 60% до 80% -от 81% до 100%	1,2
2	Педагогическая нагрузка	Количество групп (детей): 1-2 группы (30-60 чел.) 3-4 группы (60-100 чел.)	2 3
3	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня)	Участие, за каждого, (если нет призеров): -районные Наличие победителей и призеров, за каждого: -районные -республиканские -всероссийские	1 2
4	Разработка и внедрение авторской образовательной программы	Степень авторского вклада: -Авторские фрагменты составляют до 40% от типовой или другой авторской программы; -Адаптированные программы (утверждены методическим советом ОУ);	1 2 3
5	Разработка учебно-методической продукции, УМК	Наличие методических разработок и публикаций по распространению педагогического опыта (в зависимости от уровня) -районные -республиканские -всероссийские	1 2 3
6	Проведение семинаров, мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (в зависимости от уровня)	За одно выступление на уровне: Учрежденческом Районном или республиканском	1 2
7	Результаты участия в конкурсах Профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	Участие в: -районные -республиканские	1 2

		-всероссийские	
		Наличие призовых мест -районные -республиканские -всероссийские	3 4
8	Повышения квалификации	Обучение на семинарах, курсах (продолжительность обучения): до 72 часов -72 -100 часов -Аттестация	1 2 3
9	Качество ведения рабочей документации	Своевременное представление документации, информационного материала, отчётов: -да -нет Замечания по ведению (оформлению) журнала учета работы объединений (за каждый вид): -есть -нет	0,5 0,5
10	Эффективность результатов диагностики интересов, склонностей, способностей обучающихся	Эпизодическое диагностирование;- Систематическое диагностирование;- Анализ результатов диагностирования и планирование работы на развитие интересов, способностей, склонностей обучающихся	1 2 3

**Критерии оценки результативности и качества работы учебно-вспомогательного персонала
Методиста**

№	Критерии оценивания	Показатель	Баллы
	Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: кон-курсах, фестивалях, соревнованиях и т.д. (в зависимости от уровня) по направлению деятельности методиста	Районного -1балл- Республиканского -2 балла	
	Совершенствование профессионального мастерства	Оказание методической помощи по разработке и внедрению: -стандартной образовательной программы -адаптированной образовательной программы Балла -авторской образовательной программы	1 2 3
		Проведение семинаров, мастер-классов, презентаций, выступления на конференциях, форумах, семинарах.	Учрежденческий -1 балл-Районный -2 балла- Республиканских -3 балла
		Обучение на курсах (продолжительность обучения): -до 72 часов -2-72-100 часов -3-Аттестация	5
		Участие в работе семинаров, конференций:	-Районного -1 балла - республиканского -2 балл- всероссийского -3 балла
	Качественное ведение рабочей документации	Замечания к ведению (оформлению) плана	-есть-2 балла -нет-1 балл

		работы, анализа работы, аналитических справок и т.п.	
	Совмещение с работой ПДО	Организация занятий с воспитанниками в рамках образовательной программы	2
		Наличие достижений учащихся в рамках образовательной программы (грамот, дипломов, благодарственных писем	--районные-2 - республиканские-3 - всероссийские-5
	Общественная работа	Участие в работе различных комиссий, профсоюза, организация праздников, тематических встреч и т.п.	2

**Критерии оценки результативности и качества работы
административного персонала
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УВР**

1	Критерии оценивания	Показатели
Эффективность образовательно-воспитательного процесса		
	Реализация авторских образовательных программ	от 10% до 20% –1 балл, 20% и выше – 2балла
	Наличие победителей, призёров (учащихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.:	наличие на уровне района –1 балл; наличие на уровне Всероссийского – 2балла
	Сохранность контингента обучающихся в объединениях в течение учебного года:	от 80% до 90% –1 балл, 90% и выше – 3балла
Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности		
	Распространение педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных	на учрежденческом уровне –0,5 балла; на муниципальном уровне или на уровне района –1 балл; на районном уровне –2 балла;

	самим образовательным учреждением	
	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий	на районном уровне –1 балл; на республиканском уровне –2 балла;
Эффективность управленческой деятельности		
	Наличие действующей программы развития (срок действия –не менее 3-х лет), согласованной с органом самоуправления	1 балл
	Наличие публичного отчёта о деятельности	2 балла
	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями (не менее 5 учреждений, организации)	2 балла
	Обоснованные обращения родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие–1 балл Наличие –«минус» 1 балл
	Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, и т.д.)	–0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 4 баллов)
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников		
	Предписания, замечания и обоснованные жалобы в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств	Отсутствие -2 балла Наличие -«минус» 2 балла
	Случаи травматизма среди учащихся и работников во время образовательно-воспитательного процесса	Отсутствие -1 балл Наличие -«минус» 1 балл

Критерии оценки результативности и качества работы обслуживающего персонала

УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№	Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии	Баллы
1	Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений	5 баллов
		Качество генеральной уборки помещения	5 баллов
		Качественное выполнение разовых поручений директора, заместителя директора	5 баллов
		Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	5 баллов
2	Признание высокого профессионализма	Отсутствие жалоб со стороны руководителя, родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия	5 баллов