

Принят:

Советом МБУ ДО «ЦДО»
«__» _____ 20__ г.

Утверждаю:

Директор МБУ ДО «ЦДО»
_____ Колесова А.М.
«__» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующей части оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» Горного улуса

1. Общие положения

1.1. Положение является локальным нормативным актом МБУ ДО «ЦДО», регулирующим порядок распределения стимулирующей части оплаты труда педагогических работников.

1.2. Положение разработано в целях регламентации доплат стимулирующей части Фонда оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», с уставом МБУ ДО «ЦДО».

1.3. Цель стимулирования - повышение качества оказания дополнительных образовательных услуг в учреждении, обеспечение зависимости оплаты труда от конечных результатов работы.

1.4. Настоящее положение устанавливает критерии, порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников МБУ ДО «ЦДО».

1.5. Фонд стимулирования работников МБУ ДО «ЦДО» формируется на основе фиксированной стимулирующей части Фонда оплаты труда, экономии ФОТ, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, средств, высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания учреждения, привлеченных внебюджетных средств.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются 4 раза в год (по кварталам) по результатам труда работников учреждения.

1.7. Для оценки качества работы формируются группы педагогических и других категорий с одинаковым объемом функциональных обязанностей. Для каждой группы определяются свои показатели.

1.8. Стимулирующие выплаты работникам распределяются Управляющим советом МБУ ДО «ЦДО» по представлению руководителя образовательного учреждения и согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

1.9. Основанием для стимулирования работников МБУ ДО «ЦДО» являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утвержденных приложением 1 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

1.10. В начале расчётного периода определяется денежный вес одного балл. Для этого размер стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения, запланированного на квартал, делится на общую сумму баллов.

1.11. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Управляющем совете создаётся комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ (далее - Комиссия).

2. Порядок создания комиссии

2.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по образовательному учреждению.

2.2. Состав комиссии в количестве 5 человек избирается на заседании Управляющего совета. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

2.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

2.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 4 раз в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором ОУ.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

2.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

2.8. Основная компетенция Комиссии – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утверждёнными критериями.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам

3.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации ОУ для исправления и доработки в 5-ти дневный срок.

3.2. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом

3.3. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору образовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.4. Директор образовательного учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.5. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

3.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику определяется путём умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом директора.

3.7. Стимулирующие надбавки могут быть отменены или изменены за:

- нарушение трудовой дисциплины, устава МБУ ДО «ЦДО», правил внутреннего распорядка;
- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к воспитанникам;
- обоснованную жалобу воспитанников или их родителей.

3.8. Настоящее положение принимается Управляющим советом Центра, утверждается директором Центра.

4. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников

4.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета образовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

5. Порядок обжалования распределения стимулирующей части заработной платы.

5.1. В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

ПОКАЗАТЕЛИ
оценки качества деятельности Педагог педагогов дополнительного образования
МБУ ДО «ЦДО»

Критерии		Баллы
<i>I. Критерии качества обученности</i>		
1. Сохранность контингента		1 балл
1. Соблюдение норм охраны труда.	во время учебного процесса	1 балл
	во время выезда детей до 5 детей	1 балл за 1 выезд
	во время выезда детей до 10 детей	2 балла за 1 выезд
	во время выезда детей до 15 детей во время выезда детей более 15 детей	3 балла за 1 выезд 4 балла за 1 выезд
	во время выезда за пределы республики	5 баллов за 1 выезд
2. Результативность образовательного процесса (достижения воспитанников на уровне)	улусный	2 балла за 1 ребенка
	Республиканский	3 балла за 1 ребенка
	федеральный, международный	4 балла за 1 ребенка
<i>II. Профессиональная компетентность</i>		
1. Распространение педагогического опыта	улусный	1 балл за 1 мероприятие
	республиканский	2 балла за 1 мероприятие
	федеральный, международный	3 балла за 1 мероприятие
2. Участие в общественной работе, участие в профсоюзной организации учреждения		3 балла за 1 мероприятие
<i>III. Воспитательная работа</i>		
Работа с воспитанниками		2 балл за 1 одно мероприятие
<i>IV. Критерии уровня трудовой и исполнительской дисциплины</i>		
1. Исполнение трудового распорядка		1 балл
2. Качественное своевременное заполнение и сдача документации		1 балл

ПОКАЗАТЕЛИ

оценки качества деятельности зам. директора по УВР, методистов МБУ ДО «ЦДО»

Критерии		Баллы
I. Координационная работа с педагогами		
1. Качественное ведение образовательно-воспитательной работы		1 балл
2. Распространение педагогического опыта педагогов	улусный	1 балл за 1 мероприятие
	республиканский	2 балла за 1 мероприятие
	федеральный, международный	3 балла за 1 мероприятие
3. Воспитательная работа		2 балл за 1 одно мероприятие
2. Участие в общественной работе, участие в профсоюзной организации учреждения		3 балла за 1 мероприятие
II. Профессиональная компетентность		
1. Распространение педагогического опыта методиста	улусный	1 балл за 1 мероприятие
	республиканский	2 балла за 1 мероприятие
	федеральный, международный	3 балла за 1 мероприятие
IV. Критерии уровня трудовой и исполнительской дисциплины		
1. Исполнение трудового распорядка		1 балл
2. Качественное своевременное заполнение и сдача документации		1 балл

ПОКАЗАТЕЛИ

оценки качества деятельности обслуживающего персонала МБУ ДО «ЦДО»

Критерии		Баллы
1. Содержание доверенного участка в соответствии с требованиями Сан-Пин, качественная уборка помещений.		5 баллов
2. Проведение генеральных уборок		5 баллов

ПОКАЗАТЕЛИ
оценки качества деятельности завхоза МБУ ДО «ЦДО»

Критерии		Баллы
1.Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ.		10 баллов
2.Обеспечение выполнение требований ПБ		10 баллов
3.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.		10 баллов