

ПРИНЯТО

Педагогическим советом МБУ ДО
Центр дополнительного
образования детей
МР «Оленекский эвенкийский
национальный район»
Протокол № 8 от 18.05.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУ ДО Центр
дополнительного образования детей
МР «Оленекский эвенкийский
национальный район»
М.Н.Попова
« 08 » мая 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке и условиях применения стимулирующих выплат для педагогов
дополнительного образования**

в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования

Центр дополнительного образования детей

МР «Оленекский эвенкийский национальный район»

результаты самооценки работников учреждения в соответствии с представленными директору МБУ ДО ЦДОД отчетами работников, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим Советом.

6. Директор учреждения представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности педагогов дополнительного образования, являющаяся основанием для осуществления выплат стимулирующего характера 1 раз в месяц.

7. Порядок рассмотрения Управляющим Советом вопроса о стимулировании педагогов дополнительного образования устанавливается данным Положением. (Раздел 3. Регламент участия Управляющего Совета в распределении стимулирующих выплат педагогам дополнительного образования).

8. Выплата стимулирующего характера педагогам дополнительного образования осуществляется ежемесячно на основе критериев и показателей, утвержденных приказом руководителя учреждения по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзным органом учреждения.

9. Поощрительные выплаты из фонда оплаты труда работникам учреждения могут осуществляться в виде единовременных премий за особо значимые достижения и по итогам года. Размеры и основания выплаты единовременных премий устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с Управляющим Советом и профсоюзным органом учреждения.

10. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов в конце каждого месяца производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям для каждого педагога. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогом.

11. Для определения денежного веса одного балла, размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на каждый квартал, делится на общую сумму баллов, набранную педагогами учреждения.

12. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Регламент участия Управляющего Совета в распределении стимулирующих выплат педагогам

1. Управляющий совет МБУ ДО ЦДОД, в соответствии с Положением об Управляющем Совете, участвует в распределении стимулирующих выплат педагогам дополнительного образования учреждения, в том числе определяет суммы баллов для оценки результативности работы по каждому педагогу.

2. Вопросы распределения стимулирующих выплат из фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим Советом по мере необходимости в течение года на заседаниях.

3. На заседаниях Управляющий совет рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов, в котором должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому педагогу;

- рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры стимулирующих выплат каждому педагогу, а также размеры премий.
4. Решения Управляющего Совета принимаются простым большинством голосов.
 5. Управляющий совет 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.
 6. Управляющий Совет учреждения на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Педагоги вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.
 7. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а Управляющий Совет обязан 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.
 8. Управляющий Совет обязан 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.
 9. По истечении 10 дней решение Управляющего Совета об утверждении оценочного листа вступает в силу.
 10. Итоговые оценочные листы, а также представленные данные по персональным размерам стимулирующих выплат по результатам труда на предстоящий период, и данные по размерам премий рассматриваются на заседании Управляющего совета по вопросу распределения стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работников учреждения. После принятия решения Управляющего Совета об их согласовании издается приказ директора учреждения об утверждении размеров стимулирующих выплат и премий по результатам работы педагогов учреждения на соответствующий период.

Критерии оценки качества работы педагогов МБУ ДО ЦДОД для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

Направление деятельности	Критерии	Баллы
Успешность учебной работы	Стабильное сохранение контингента групп	1 б
Эффективность организации воспитательной деятельности	За индивидуальную работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья	1 б
	За привлечение к занятиям детей группы риска, состоящих на учете КДНиЗП, ПДН и индивидуальная работа с ними	1 б
	За организацию работы с родителями, укрепления связи с семьей, общественностью	1 б
	Своевременное предоставление отчетов и иной документации	1 б
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		5 б

**Критерии оценки качества работы делопроизводителя МБУ ДО ЦДОД
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.**

№ п/п	Критерии стимулирования	баллы
1	Положительные эффекты системы работы с документацией и ее своевременное оформление, передача по назначению и доведение результатов работы до руководителя	1 б
2	Своевременность и достоверность представления отчетности и иной документации в МКУ «Оленекское РУО», МКУ ЦБ и др.	1 б
3	Своевременное размещение и регулярное обновление нормативно закреплённого перечня сведений о деятельности МБУ ДО ЦДОД на сайте ОУ, в системе «Сетевой город», образовательном портале	1 б
4	Соблюдение регламентов документооборота	1 б
5	Контроль за соблюдением и проведением правил по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности	1 б
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		5 %

**Критерии оценки качества работы уборщицы служебных и технических помещений
МБУ ДО ЦДОД
для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.**

№ п/п	Критерии стимулирования	баллы
1	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами.	1
2	Отсутствие или наличие единичных обоснованных претензий (жалоб), замечаний (зафиксированных документально)	1
3	Обеспечение порядка на закреплённой территории (оперативное извещение о имеющихся недостатках).	1
4	Обязательный возврат ключей от всех помещений на вахту.	1
5	Проведение генеральных уборок.	1
Итого		5 %