

**Приложение №3 к
Коллективному договору
от 10.11.2020г.**

СОГЛАСОВАНО
Первичная профсоюзная
организация
МБОУ ДО «ЦТДМ»
Протокол
от «29» июля 2020г. №05

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
Протокол
от «27» августа 2020г. №02

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МБОУ
ДО «ЦТДМ»
от «03» августа 2020г. №112

**Положение
об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования «Центр творчества детей и молодежи»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУДО «Центр творчества детей и молодежи» (далее - ЦТДМ), определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

1.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников ДОУ и назначаются один раз в год в сентябре (по итогам прошедшего учебного года), причем 60 % стимулирующего фонда распределяется на оценочные листы и 40% на единовременные стимулирующие выплаты.

1.3. Настоящее положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников (далее - Положение) включает в себя:

- основание и порядок проведения оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогов;
- критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогов;
- порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогов.

1.4. Цель оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников:

- повышения качества образовательного и воспитательного процессов;
- усиления материальной заинтересованности работников;
- развития творческой активности и инициативы.

2. Основания для стимулирования

2.1. Основаниями для стимулирования педагогических работников является результативность их труда, оцененная в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников ЦТДМ.

2.2. Основанием для стимулирования остальных работников ЦТДМ являются критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ – критерии оценки результативности и эффективности работы непедагогического персонала.

2.3. Необходимым условием стимулирования работников ЦТДМ является добросовестное выполнение Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.

2.4. Если на работника ЦТДМ налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не утверждены.

3. Порядок проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников

3.1. Стимулирующий фонд оплаты труда ДОУ делится на следующие части:

- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, которые делятся на две части: 1 часть стимулирующие выплаты за эффективность и результативность деятельности педагогов в рамках муниципального задания, 2 часть – за интенсивность и высокие результаты реализации сертифицированных программ в рамках персонифицированного дополнительного образования;
- на стимулирующие выплаты прочим работникам;
- единовременные стимулирующие выплаты.

Размер первой части стимулирующих выплат в рамках муниципального задания определяется приказом директора ЦТДМ на каждый период установления стимулирующих выплат (на 1 сентября и 1 января).

Размер второй части стимулирующих выплат в рамках персонифицированного дополнительного образования определяется приказом директора ЦТДМ на каждый период установления стимулирующих выплат ежемесячно, для педагогов реализующих сертифицированные программы.

3.2. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работников в дополнительном образовательном учреждении приказом директора создается экспертная комиссия, действующая согласно «Положению об экспертной комиссии муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр творчества детей и молодежи».

3.3. После согласования на заседании Управляющего Совета результатов эффективности профессиональной деятельности работников, экспертной комиссией (отдельно по категориям: административно-управленческий персонал, педагогические работники и прочие работники ЦТДМ) определяется общая сумма баллов по учреждению отдельно для каждой категории работников. Стоимость одного балла в рублях рассчитывается путем деления суммы стимулирующих выплат данной категории работников на общее количество баллов, просчитанных для данной категории работников.

Расчетная стоимость одного балла (m) вычисляется по формуле:

$$m = \text{ФОТ ст} / S, \text{ где}$$

ФОТст – объем стимулирующей части фонда оплаты труда (для педагогических работников - за вычетом сумм предусмотренным пунктом 3.6).

S – сумма баллов, набранная всеми работниками данной категории работников.

Месячный объем стимулирующей выплаты (Z) рассчитывается по формуле:

$$Z = N * m, \text{ где:}$$

N – сумма баллов, набранная работником,

m - расчетная стоимость одного балла.

3.4. Стимулирующие выплаты работникам ЦТДМ производятся на основании приказа директора ЦТДМ.

3.5. Максимальный размер стимулирующей выплаты конкретному работнику ограничивается только возможностями образовательного учреждения.

3.6. Стимулирующие выплаты молодым специалистам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые принятым на постоянное место работы, осуществляются из общего объема стимулирующего фонда педагогических работников за 1 год работы 30% от оклада, за 2 год работы 20%, за 3 год 10%

3.7. Вновь принятые педагоги предоставляют Портфолио с предыдущего места работы, заверенное руководителем образовательного учреждения. По результатам данного Портфолио им устанавливаются стимулирующие выплаты.

3.8. Работники ЦТДМ, совмещающие несколько должностей, стимулирующие выплаты получают по показателям деятельности по одной должности на выбор.

Работникам, работающим по совместительству, данные стимулирующие выплаты не производятся.

4. Единовременные стимулирующие выплаты.

4.1. Единовременные стимулирующие выплаты работникам ЦТДМ производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям

№ п/п	критерии	шкала
1	Личные профессиональные достижения в очных конкурсах профессионального мастерства: - муниципальный уровень - краевой уровень - всероссийский, международный	3000 4000 5000
2	- выполнение больших объёмов работы в кратчайшие сроки с высоким результатом, - выполнение особо важных заданий, - срочных и непредвиденных работ, не входящих в должностные обязанности - работа на учебно-опытном участке	100-5000 100-5000 100-5000 1000-10000
3	- выполнение обязанностей руководителя МУМО - ведение сайта образовательной организации - ведение АИС «Сетевой регион. Образование» - ведение мониторингов системы статистической отчётности - контрактный управляющий - ведение портала ПФДО	500-1000 500-1000 500-1000 500-1000 2000-4000 1000-4000
4	- выдвижение творческих идей в области деятельности работника, - активное участие в творческих и рабочих группах	500-2000 500-1000
5	Проявление творческой инициативы и самостоятельности при организации и проведении мероприятий на различных уровнях: - образовательной организации - муниципальный - краевой, всероссийский, международный	1000 2000 3000
6	- по случаю присвоения почетных званий - награждения почетными грамотами, - отраслевыми наградами	2000 2000 2000

4.2. Единовременные стимулирующие выплаты работникам Центра осуществляются на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5. Основания для проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников

5.1. Основанием для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений педагога). Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов, эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в педагогической деятельности, результаты

обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

5.2. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим положением критериев и оценочных листов (Приложения 1) и содержит самооценку его труда.

5.3. Не менее, чем за две недели до заседания экспертной комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, педагоги передают в экспертную комиссию собственное портфолио с заполненным собственноручно Оценочным листом, содержащим самооценку показателей качества работы, с приложением копий документов, заверенных директором ЦТДМ, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

5.4. На основании представленных оценочных листов экспертная комиссия готовит заключение о результативности профессиональной деятельности педагогов ДОУ, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю учреждения для подготовки доклада на Управляющий совет учреждения. Заключение подписывается председателем экспертной комиссии и председателем профсоюзного комитета учреждения.

5.5. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся администрацией ЦТДМ.

6. Порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

6.1. Данные выплаты осуществляются из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников, который состоит из двух частей:

- первая часть стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников направляется на ежемесячные выплаты за эффективность и результативность деятельности педагогов в рамках муниципального задания, которые распределяются в соответствии с пунктом 6.2.

- вторая часть стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников направляется на ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты реализации сертифицированных программ в рамках персонифицированного дополнительного образования, которые распределяются в соответствии с пунктом 6.3.;

6.2. Порядок осуществления первой части стимулирующих выплат.

6.2.1. Стимулирующие выплаты первой части выплачиваются ежемесячно по результатам труда за год. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников проводится 1 раз в год по итогам прошедшего учебного года в сентябре, в пределах выделенных бюджетных финансовых средств, направляемых на стимулирующий фонд оплаты труда, пропорционально отработанному времени (не оплачиваются периоды, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске (или отпуске без сохранения заработной платы), учебном отпуске, отсутствовал на рабочем месте по причине болезни). Педагогическим работникам, впервые приступившим к работе, стимулирующие выплаты начисляются по результату фактически отработанного одного года.

6.2.2. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим Советом ЦТДМ, выборным органом учреждения на основании представления директора заключения экспертной комиссии.

6.2.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, являются критерии оценки результативности их профессиональной деятельности, представленные в оценочных листах (Приложение 1).

6.3. Порядок осуществления второй части стимулирующих выплат.

6.3.1. Размер выплат устанавливается по итогам каждого месяца в соответствии с критерием эффективности «Востребованность детского объединения (группы)», изложенным в оценочном листе (Приложение 3).

6.3.2. Критерий эффективности «Востребованность детского объединения (группы)» составляет не менее 60% от суммы максимальных баллов по всем показателям. Оценка осуществляется ежемесячно по состоянию показателей на конец месяца, за который она проводится.

6.3.3. Расчет выплаты стимулирующей надбавки по показателю «Востребованность детского объединения (группы)».

Максимальный балл для показателя «Востребованность детского объединения (группы)» составляет 70 баллов.

Количество баллов определяется по формуле:

$$\text{Балл} = \frac{gr_1 \times B_1 + gr_2 \times B_2 + \dots + gr_i \times B_i}{gr_1 + gr_2 + \dots + gr_i}$$

где

gr_i – число часов учебной нагрузки, приходящейся на i -е детское объединение (группу) в неделю (месяц)

B_i – количество баллов, определяемое для показателя эффективности применительно к i – й группе по формуле:

В случае, если укомплектованность группы на момент оценки ниже 60% от ее максимальной наполняемости – 0

В случае, если укомплектованность группы на момент оценки выше 60% от ее максимальной наполняемости по формуле:

$$B_i = \frac{\% \text{ укомплектованности} - 60\%}{40\%} \times \text{Максимальный балл}$$

6.3.4. Распределение второй части стимулирующих выплат по результатам труда в рамках реализации сертифицированных программ в ПФДО за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим Советом ЦТДМ, выборным органом учреждения на основании представления директора заключения экспертной комиссии.

6.3.5. В случае движения в объединениях обучающихся, заседание экспертной комиссии проводятся ежемесячно (пересчитывается критерий «Востребованности детского объединения (группы)»), а в случае отсутствия движения результаты заседания автоматически переносятся на следующий месяц.

7. Порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников:

- административно-управленческий персонал (директор ЦТДМ, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер);
- учебно-вспомогательный персонал (делопроизводитель, заведующий хозяйством, программист, художник оформитель);
- младший обслуживающий персонал (прочие работники).

7.1. Выплаты стимулирующего характера директору ЦТДМ производятся за счет централизованного фонда стимулирования, размер которого составляет 1 процент от фонда оплаты труда педагогических работников ЦТДМ. Стимулирующий фонд оплаты труда директора направляется на ежемесячные выплаты за эффективность и результативность деятельности.

7.2. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора по учебно-воспитательной работе, учебно-вспомогательному персоналу (главный бухгалтер, делопроизводитель, заведующий хозяйством), младшему обслуживающему персоналу (прочие работники) осуществляются из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников. Стимулирующий фонд оплаты труда педагогических

работников направляется на ежемесячные выплаты за эффективность и результативность деятельности.

7.3. Порядок осуществления стимулирующих выплат:

7.3.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно по результатам труда за год. Оценка результативности профессиональной деятельности педагогических работников проводится 1 раз в год по итогам прошедшего учебного года (в сентябре), в пределах выделенных бюджетных финансовых средств, направляемых на стимулирующий фонд оплаты труда, пропорционально отработанному времени (не оплачиваются периоды, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске (или отпуске без сохранения заработной платы), учебном отпуске, отсутствовал на рабочем месте по причине болезни). Педагогическим работникам, впервые приступившим к работе, стимулирующие выплаты начисляются по результату фактически отработанного одного года.

7.3.2. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим Советом ЦТДМ, выборным органом учреждения на основании представления директором учреждения заключения экспертной комиссии.

7.3.3. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, являются критерии (Приложение 2), представленные в оценочных листах (Приложение 2).

8. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

8.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава ЦТДМ на 25%;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка ЦТДМ на 25%;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, инструкций по охране труда на 50%, при грубом, неоднократном нарушении (выговор) на 100%;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины на 50%, при грубом, неоднократном нарушении (выговор) на 100%;

8.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера, о сроках их действия устанавливаются приказом директора на основании решения Управляющего Совета ЦТДМ.

9. Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагога

9.1. Настоящим положением утверждается минимальный обязательный набор критериев оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников (приложения 1, 3).

9.2. Форма оценочного листа эффективности и качества профессиональной деятельности педагога разрабатывается и утверждается МБОУ ДО «ЦТДМ» самостоятельно.

10. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогов

10.1. В случае несогласия педагога с оценкой эффективности и качества его профессиональной деятельности, данной экспертной группой, он вправе в трехдневный срок с момента ознакомления, подать в экспертную комиссию ЦТДМ апелляцию.

10.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя экспертной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

10.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

10.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание

экспертной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются все члены экспертной комиссии и педагог, подавший апелляцию.

10.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной экспертной комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

10.6. Оценка, данная экспертной комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссией.