

Мотивированное мнение выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации МБУ ДО СЮТ г.Шахты  
учтено

Председатель профсоюзного комитета  
 Е.В. Корецкая

«Утверждено»

Директор МБУ ДО СЮТ г.Шахты  
Я.Б. Колегаев



Введено в действие  
Приказ № 4 от «10» января 2023 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат  
за эффективность деятельности педагогических работников  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
г.Шахты Ростовской области «Станция юных техников»  
на 2023 год

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Шахты Ростовской области «Станция юных техников» (далее – Положение) разработано в целях исполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 12.11.2012 № 986 (ред. от 23.04.2013) № «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников», на основании приказа Минтруда России от 13 мая 2013 года №202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений», Постановления Администрации города Шахты от 17.12.2021 № 4044 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Шахты, подведомственных Департаменту образования города Шахты» и в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

1.2. Положение определяет основания, критерии и порядок оценки эффективности деятельности педагогических работников МБУ ДО СЮТ г.Шахты (далее – Учреждение) и распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат (далее – ФОТ) педагогических работников.

1.3. Цель оценки эффективности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда педагогов от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части ФОТ Учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении эффективности образовательной деятельности.

## **2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников**

2.1. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей эффективности образовательной деятельности педагогических работников Учреждения. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

2.2. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией Учреждения и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции Учреждения.

2.3. Выплаты из стимулирующей части ФОТ могут производиться ежемесячно, ежеквартально или за весь год по результатам работы педагогических работников.

2.4. Для вновь принятых педагогических работников расчет размера выплат из стимулирующей части ФОТ производится на основании оценки эффективности деятельности не менее 3 месяцев непрерывной работы с момента приема на работу.

2.5. Установление доплат за эффективность деятельности производится по основной должности.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности педагогического работника в Учреждении приказом директора создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации Учреждения, педагогических работников, представителя профсоюзного комитета.

2.7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках контроля внутри Учреждения и накопления материалов оценки эффективности деятельности педагогического работника в виде Портфолио.

2.8. Портфолио педагогического работника – совокупность материалов, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.9. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в Оценочном листе эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности.

2.10. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

2.11. На основании представленных материалов, комиссия готовит заключение об эффективности деятельности педагогических работников Учреждения, содержащее сводный оценочный лист выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности педагогических работников МБУ ДО СЮТ г.Шахты. Заключение подписывается председателем экспертной комиссии и председателем профсоюзного комитета Учреждения.

2.12. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне Учреждения осуществляется директором Учреждения.

2.13. На основании заключения комиссии директор Учреждения издает приказ об утверждении размеров стимулирующих выплат.

2.14. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные настоящим Положением, предоставляются на рассмотрение комиссии в течение последней декады месяца, предшествующего отчетному периоду.

### **3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение**

3.1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (за низкое качество образовательной работы, недостаточный присмотр и уход), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- за нарушение утвержденного графика работы педагогического работника;
- за нарушение режима дня, графика проведения занятий с воспитанниками.

3.2. Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение происходит на основании:

- приказов о взыскании;
- результатов анкетирования родителей;
- справки представителей администрации Учреждения по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастном случае;
- справок и приказов по итогам контроля внутри Учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов;
- докладной заместителя заведующего по административно-хозяйственной части о порче или утере имущества.

3.3. Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у педагога Портфолио, результатов его деятельности на момент подведения итогов работы.

### **4. Порядок расчета стимулирующих выплат**

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов по каждому педагогу.

4.2. Размер стимулирующей части ФОТ педагогов разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

4.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога.

В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

4.4. Если часть стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри учреждения.