

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников ДМЦ  
Протокол № 1 от «13» 01 2017г.

Мотивированное мнение профгруппы  
учтено

Председатель профгруппы ДМЦ  
Н.Г.Власова  
Протокол № 1 от «13» 01 2017г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ДМЦ  
Е.Л. Романчук  
Приказ № 35-Д от «13» 01 2017г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих выплат, доплат за дополнительную работу из  
фонда оплаты труда  
ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк»

Санкт-Петербург  
2017г.

## **I. Общее положение**

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Положение) разработано в соответствии с: Трудовым Кодексом РФ; Федеральным Законом №273 от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 19 декабря 2016 года); Указами Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»; Распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 №722-р [Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"]; Распоряжением КО Правительства Санкт-Петербурга от 20 августа 2013 г. №1861-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций дополнительного образования Санкт-Петербурга»; Распоряжением КО Правительства Санкт-Петербурга от 30.09.2013 №2292-р «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей, государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций районов Санкт-Петербурга»; Письмом Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 16.01.2014 № 03-20-8/14-0-0 "О направлении Методических рекомендаций по введению эффективных контрактов" и другими нормативно-правовыми актами.

1.2. Данное Положение разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников ДМЦ, повышению качества образовательного процесса.

1.3. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда педагогических работников в зависимости от качества работы, мотивация на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

1.4. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам ДМЦ. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности организации.

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

2.1. Основанием для ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемой работы по результатам труда за определенный период являются следующие показатели:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, выставок различного уровня;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных и здоровьесберегающих технологий;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью и повышающих авторитет и имидж ДМЦ у обучающихся, родителей, общественности.

2.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы по результатам труда распространяется на следующие категории педагогических работников:

- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- методист.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников ДМЦ учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, результаты самооценки эффективности деятельности работников организации.

2.4. Выплаты за качество и результативность труда для работников устанавливаются по итогам месяца на основе показателей критериев качества и результативности труда работников и предельными размерами не ограничиваются.

2.5. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических кадров служит карта оценки эффективности деятельности на каждого сотрудника (Приложение №1) и подтверждающие материалы, отражающие результаты обучения, воспитания и развития обучающихся; личные профессиональные достижения работника в образовательной деятельности, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни ДМЦ.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки, с целью учета результативности профессиональной деятельности педагогических работников в ДМЦ приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия), действующая на основании Положения о Комиссии, утвержденного директором ДМЦ и согласованного с профсоюзным комитетом.

2.7. Ежемесячно до 20 числа педагогические работники представляют карту самооценки эффективности деятельности в соответствии с критериями заместителю директора по УВР.

Материалы, представленные после указанного срока, к рассмотрению не принимаются.

2.8. Комиссия в установленные сроки на основе представленных карт оценки эффективности деятельности, проводит экспертную оценку результативности деятельности педагогического работника в баллах за отчетный период в соответствии с критериями и показателями данного Положения.

2.9. Работа с критериями и показателями оценки деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

- получение каждым сотрудником карты оценки эффективности деятельности с критериями;
- самооценка качества труда каждым сотрудником, подготовка и предоставление материалов в Комиссию;
- работа Комиссии: проведение корректировки результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными;
- оформление итоговой оценочной ведомости эффективности деятельности работников ГБУ ДО ДМЦ «Юный моряк» (Приложение №2);
- доведение результатов до сведения каждого сотрудника по росписи.

2.10. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в протоколе.

2.11. В случае несогласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение 3-х рабочих дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.12. Комиссия обязана в течение 5-и рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии). В случае установления в ходе проверки факта технической ошибки или нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной

деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.13. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в Комиссию по трудовым спорам ДМЦ.

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

2.15. В систему критериев оценки эффективности деятельности работников ДМЦ в течение года могут вноситься изменения. Предложения по изменению или внесению новых показателей, направленных на оценку качества образования ДМЦ, могут выдвигаться всеми участниками образовательного процесса, обсуждаться на совещаниях, и утверждаться на общем собрании трудового коллектива ДМЦ.

Карта оценки эффективности деятельности  
секретаря

ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк»

Критерии оценки эффективности деятельности работников	Баллы	Баллы заполняются		примечания
		работником	комиссией	
1.1 Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности				При предоставлении соответствующих документов
1.1.1 Учреждение	1			
1.1.2 Район	2			
1.1.3 Город	3			
1.2 Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (участие в общественной жизни, дежурства на мероприятиях, работа в советах учреждения, ведение протоколов и т.д.)	1			Баллы суммируются при предоставлении документов

## Примечания:

1. При наличии взысканий за отчётный период оценка эффективности деятельности работника не производится.

Карта оценки эффективности деятельности  
 документоведа  
 ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк»

Критерии оценки эффективности деятельности работников	Баллы	Баллы заполняются		примечания
		работником	комиссией	
1.1 Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности				При предоставлении соответствующих документов
1.1.1 Учреждение	1			
1.1.2 Район	2			
1.1.3 Город	3			
1.2 Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (участие в общественной жизни, дежурства на мероприятиях, работа в советах учреждения, ведение протоколов и т.д.)	1			Баллы суммируются при предоставлении документов

Примечания:

1. При наличии взысканий за отчётный период оценка эффективности деятельности работника не производится.

Карта оценки эффективности деятельности  
заместителя директора по УВР  
ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк»

Критерии оценки эффективности деятельности работников	Баллы	Баллы заполняются		примечания
		работником	комиссией	
1.1 Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности				При предоставлении соответствующих документов
1.1.1 Учреждение	1			
1.1.2 Район	2			
1.1.3 Город	3			
1.2 Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (участие в общественной жизни, дежурства на мероприятиях, работа в советах учреждения, ведение протоколов и т.д.)	1			Баллы суммируются при предоставлении документов

Примечания:

1. При наличии взысканий за отчётный период оценка эффективности деятельности работника не производится.

Карта оценки эффективности деятельности  
заместителя директора по АХЧ  
ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк»

Критерии оценки эффективности деятельности работников	Баллы	Баллы заполняются		примечания
		работником	комиссией	
1.1 Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности				При предоставлении соответствующих документов
1.1.1 Учреждение	1			
1.1.2 Район	2			
1.1.3 Город	3			
1.2 Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (участие в общественной жизни, дежурства на мероприятиях, работа в советах учреждения, ведение протоколов и т.д.)	1			Баллы суммируются при предоставлении документов

Примечания:

1. При наличии взысканий за отчётный период оценка эффективности деятельности работника не производится.



Карта оценки эффективности деятельности  
капитана у/с «А. Маринеско»  
ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк»

Критерии оценки эффективности деятельности работников	Баллы	Баллы заполняются		примечания
		работником	комиссией	
1.1 Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности				При предоставлении соответствующих документов
1.1.1 Учреждение	1			
1.1.2 Район	2			
1.1.3 Город	3			
1.2 Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (участие в общественной жизни, дежурства на мероприятиях, работа в советах учреждения, ведение протоколов и т.д.)	1			Баллы суммируются при предоставлении документов

Примечания:

1. При наличии взысканий за отчётный период оценка эффективности деятельности работника не производится.

Карта оценки эффективности деятельности  
 механика у/с «А. Маринеско»  
 ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк»

Критерии оценки эффективности деятельности работников	Баллы	Баллы заполняются		примечания
		работником	комиссией	
1.1 Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности				При предоставлении соответствующих документов
1.1.1 Учреждение	1			
1.1.2 Район	2			
1.1.3 Город	3			
1.2 Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (участие в общественной жизни, дежурства на мероприятиях, работа в советах учреждения, ведение протоколов и т.д.)	1			Баллы суммируются при предоставлении документов

Примечания:

1. При наличии взысканий за отчётный период оценка эффективности деятельности работника не производится.

Карта оценки эффективности деятельности  
 боцмана у/с «А. Маринеско»  
 ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Юный моряк»

Критерии оценки эффективности деятельности работников	Баллы	Баллы заполняются		примечания
		работником	комиссией	
1.1 Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности				При предоставлении соответствующих документов
1.1.1 Учреждение	1			
1.1.2 Район	2			
1.1.3 Город	3			
1.2 Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (участие в общественной жизни, дежурства на мероприятиях, работа в советах учреждения, ведение протоколов и т.д.)	1			Баллы суммируются при предоставлении документов

Примечания:

1. При наличии взысканий за отчётный период оценка эффективности деятельности работника не производится.

Приложение 1.

Карта оценки эффективности деятельности методиста ГБУ ДО ДМЦ Кронштадтского района Санкт – Петербурга «Юный моряк»

(Ф. И. О. методиста, период)

Критерии оценки эффективности деятельности методиста	Баллы	Баллы заполняются		Примечания
		методис том	Комисс ией	
<b>1. Эффективность методического обеспечения учебно-воспитательного процесса</b>				
1. 1. Организация, проведение мероприятий для педагогических работников (проекты, семинары, конференции, круглый стол, тематические консультации и др.)				При предоставлении Распоряжения учреждения, программы, плана проведения, листа регистрации, фотоотчета (баллы суммируются)
1.1.1 Международный и всероссийский	4			
1.1.2 Городской	3			
1.1.3 Районный	2			
1.1.4 В учреждении	1			
1. 4. Реализации проектов, мероприятий с привлечением социальных партнеров				При предоставлении следующих документов: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Договор о сотрудничестве с учреждением,</li> <li>• план мероприятий,</li> <li>• программа,</li> <li>• лист регистрации,</li> <li>• фотоотчет</li> </ul>
1.4.1. Реализация методистом проекта, мероприятия и др.	1			За 1 мероприятие

2. Совершенствование профессиональной компетентности методиста				
2.1. Выступление методиста по распространению опыта на конференциях, семинарах, круглых столах, методических объединениях, педсоветах, проведение мастер-классов для педагогических работников				При предоставлении Распоряжения учреждения, программы, плана проведения, листа регистрации, фотодокумента
2.1.1. Городской		3		
2.1.2. Районный		2		
2.1.3 В учреждении		1		
2.2. Участие методиста в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях и др.				При предоставлении Распоряжения или приказа директора учреждения, документов для приглашения в работу жюри (баллы суммируются)
2.2.1 Международный, всероссийский		4		
2.2.2 Городской		3		
2.2.3 Районный		2		
2.2.4 В учреждении		1		
2.3. Системность в обновлении информации на сайте учреждения		1		При предоставлении скриншота ежемесячно
3. Дополнительные критерии				
3.1 Награды (благодарности, грамоты) за успехи в профессиональной деятельности				При предоставлении соответствующих документов (По разным мероприятиям баллы суммируются)
3.1.1 Учреждение		1		
3.1.2 Районный		2		
3.1.3 Городской		3		

3.1.4. Международный, всероссийский	4		Баллы суммируются при представлении документов
3.2. Выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей (участие в общественной жизни, дежурства на мероприятиях, работа в советах учреждения, ведение протоколов, изготовление мультимедийной и видео продукции, рекламной продукции и т.д.)	1		

Примечания:

1. За нарушение трудовой дисциплины снимается по 5 баллов за каждое нарушение (при наличии справки, акта проверки, приказа директора).
2. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности методиста не производится.

## Приложение 2

Итоговая оценочная ведомость эффективности деятельности работников  
ГБУ ДО ДМЦ «Юный моряк»

(период)

№ п/п	ФИО работника	Должность	Количество баллов		Подпись	Дата
			по итогам самооценки	по решению комиссии		

Члены комиссии: