

ПРИНЯТО
Общим собранием работников ДМЦ
Протокол №_31_ от «_11_»_01_2021г.

Мотивированное мнение профгруппы
учтено
Председатель профгруппы ДМЦ

Н.Г. Власова
Протокол №_42_ от «_11_»_01_2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ДМЦ

Е.Л. Романчук
Приказ №_46-Д_ от «_11_»_01_2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

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

**Санкт-Петербург
2021г.**

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 30 декабря 2021 года); Указом Президента РФ № 204 от 07 мая 2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.»; Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 г. №3273-р (ред. от 20.08.2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»; 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 по данным экономистов СПб ГКУ «Централизованной бухгалтерии администрации Кронштадтского района» о наличии финансовых средств.

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.