

Российская федерация
Управление образования города Ростова-на-Дону
муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Ростова-на-Дону
«Центр детского технического творчества»

РАССМОТРЕНО
Совет МБУ ДО ЦДТТ
Протокол №2
От 27.08.2024



СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МБУ ДО ЦДТТ
Е.В.Шевченко

Протокол № 2
От 27.08.2024



Локальный акт № 37

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавке (выплате) за результативность
педагогическим работникам
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования города Ростова-на-Дону
«Центр детского технического творчества»

Ростов-на-Дону
2024

1. Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 № 77 «Об оплате труда работников муниципальных, бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управления образования города Ростова-на-Дону» и является локальным актом МБУ ДО ЦДТТ

1.1. Надбавка за результативность работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

1.2. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в соответствии с критериями оценки результативности работы педагогических работников.

1.3. Конкретные размеры надбавки за результативность устанавливаются образовательным учреждением по результатам оценки труда педагогических работников и утверждаются приказом руководителя учреждения.

2. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ:

№ п/п	Основание	Перечень мероприятий	Баллы		
			Уровень	Побед	Призеров
1.	Наличие победителей и призеров заочных мероприятий (конкурсы, соревнования, научные конференции)	Копии приказов на участие Копии дипломов Копии протоколов	Уровень		
				Побед	Призеров
			ЦДТТ	1	
			Муниципальный	1	0,5
			Региональный	2	1
			Всероссийский	3	2
			Международный	4	3
За технические конкурсы баллы утраиваются					
2.	Наличие победителей и призеров очных мероприятий (конкурсы, соревнования, научные конференции)	Копии приказов на участие Копии дипломов Копии протоколов	Уровень		
				Побед	Призеров
			ЦДТТ	2	
	Муниципальный	2	1		

№ п/п	Основание	Перечень мероприятий	Баллы		
			Региональный		
			Региональный	4	2
			Всероссийский	6	4
			Международный	8	6
			За технические конкурсы баллы утраиваются		
3.	Достижение высоких показателей в муниципальных рейтинговых мероприятиях по направлениям: техническое, художественное, естественно-научное		3		
			За технические конкурсы баллы утраиваются		
			За естественно-научные конкурсы баллы удваиваются		
4.	Совершенствования учебно-методических работ, разработка программ (авторских, факультативов...).	Перечень и содержание проведенных работ согласовывается с ст. методистом и зам. директора	До 5		
5.	Обобщение и распространения собственного опыта (мастер-классы, выступления на семинарах, конференциях, размещение материалов в сети Интернет)	За весь материал, полученный в рассматриваемый период (приказ, наличие подтверждающих документов)	До 10		
6.	Наличие научно-методических и научно-популярных публикаций	За все публикации в рассмотренный период. Наличие публикуемых материалов, согласование со ст. мет. и зам. директора	До 10		
7.	Рецензирование методических работ, участие в работе жюри, конкурсов, соревнований	Аннотация на рецензированную работу, приказ	До 5		
8.	Результативная работа по реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	По итогам работы за квартал (подтверждающие материалы на проведенные мероприятия, согласование с зам. директора по ВР)	До 10		

Примечание: описание дается конкретно, по факту, кратко, четко и ясно.

Замечания при наличии которых баллы по эффективности снижаются (- 5 б) или вообще не начисляются:

- нарушение сроков сдачи и недостоверность информации (приложение);
- не посещение совещаний, педсоветов и т.п.;
- не выполнение должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины;
- при наличии обоснованных жалоб родителей, поступивших в отчетный период, значение показателей приравнивается к нулю;
- факты неисполнения поручений руководителя.

2.1. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников МБУ ДО ЦДТТ являются:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

2.2. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания.

Основным критерием, влияющим на размер надбавки за результативность качество работы по организации образовательного процесса, является:

- достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения;
- системность деятельности,
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.3. Положение предусматривает единые принципы установления надбавки педагогическим работникам ЦДТТ, определяет условия и порядок её установления.

2.4. Надбавка за результативность и качество работы выражается в баллах, каждый балл имеет денежный эквивалент.

2.5. Стоимость 1 балла определяется делением общей суммы денежных средств, выделенных на выплату надбавки за результативность и качество работы в отчетном периоде на общее количество баллов, набранных всеми педагогическими работниками. В результате получается денежный вес в рублях каждого балла.

Выплата производится педагогическим работникам в зависимости от количества набранных баллов. Денежный вес умножается на количество баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер выплаты за отчетный период.

2.6. Размер надбавки за результативность педагогическому работнику в своем размере не ограничивается и не зависит от фактически отработанного времени.

2.7. Надбавка за результативность работы по организации образовательного процесса устанавливается настоящим Порядком, выплачивается при наличии денежных средств и может изменяться, исходя из наличия финансовых средств в учреждении.

3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ.

3.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогических работников ЦДТТ, для установления надбавки, является его личное обращение (заявление) или представление администрации образовательного учреждения, мониторинг результатов деятельности педагогических работников в течение отчетного периода.

3.2. Основными принципами оценки достижений педагогических работников ЦДТТ являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.3. Педагогический работник ЦДТТ, претендующий на установление надбавки (далее - претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

3.4. Каждому критерию присвоено определенное количество баллов. В целях эффективного распределения надбавки образовательным учреждением может определяться минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент.

3.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога в ЦДТТ приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Рабочая группа, состоящая из представителей администрации, представителей председателя методических объединений, членов профкома. В состав Рабочей группы могут входить представители Совета ЦДТТ.

3.6. Руководитель Рабочей группы назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за деятельность рабочей группы, грамотное и своевременное оформление документации.

3.7. Результаты деятельности Рабочей группы оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет.

3.8. В установленные приказом по ЦДТТ сроки педагогические работники передают в Рабочую группу заполненные собственноручно оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность. Показатели эффективности деятельности педагогических работников не учтенные в отчетный период по объективным причинам (даты проведения мероприятий позже срока сдачи документов) переходят на следующий период выплат.

3.9. Комиссия, утвержденная приказом по ЦДТТ, рассматривает материалы по самоанализу деятельности претендента, осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга его профессиональной дея-

тельности и принимает решение о соответствии деятельности претендента требованиям к установлению надбавки или отказе.

3.10. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами Рабочей группы, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

3.11. Устанавливаются сроки рассмотрения оценочных листов.

3.12. На основании всех материалов комиссия составляет итоговую ведомость подсчета баллов педагогических работников, она утверждается директором.

3.13. Претендент на получение надбавки вправе подать в комиссию в течение 1 дня с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

3.14. Рабочая группа обязана в течение одного дня рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Рабочей группы).

3.15. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении надбавки педагогам образовательного учреждения по результатам их профессиональной деятельности за отчетный период. Указанная надбавка производится одновременно с выплатой заработной платы.

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА И РАСЧЕТ НАДБАВКИ.

4.1. При наличии финансирования расчет размеров надбавки педагогическим работникам ЦДТТ производится согласно графика, утверждаемого ежегодно.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутреннего контроля ЦДТТ. Ответственность за достоверность внутреннего мониторинга возлагается на зам. директора по УВР.

4.2. Для определения размера стимулирующих надбавок Рабочая группа производит подсчет баллов по количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками ЦДТТ. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

4.3. Установление, повышение или уменьшение выплат производится приказом директора ЦДТТ согласно расчетам.

4.4. Больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

4.5. Претендовать на выплату надбавки не могут педагогические работники образовательного учреждения, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания и обоснованные письменные обращения по вопросам осуществления педагогической деятельности.