

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Жирновский центр детского творчества»  
Жирновского муниципального района Волгоградской области

Принято На общем собрании работников МБУДО «Жирновский ЦДТ» Протокол № 1 от 04.09.2019 г.	Утверждаю Директор МБУДО «Жирновский ЦДТ» Мороз С.А. Приказ № 01 от 04.09.2019 г.
--	---



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части фонда**  
**оплаты труда работников МБУДО «Жирновский ЦДТ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУДО «Жирновский ЦДТ» (далее – Положение) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» и другими нормативно-правовыми актами федерального и регионального уровней является локальным правовым актом МБУДО «Жирновский ЦДТ» (далее – ЦДТ), направленным на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Постановления главы Жирновского муниципального района Волгоградской области от 01.09.2018г. № \_\_\_\_\_ Положения об оплате труда работников муниципальной образовательной организации дополнительного образования Жирновского муниципального района Волгоградской области, Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей Жирновского муниципального района.

1.3. Настоящее Положение ориентировано на принципы, заложенные в новой системе оплаты труда, разработано в целях стимулирования работников ЦДТ в повышении качества труда, направленного на достижение результатов в решении образовательных задач, совершенствовании кадрового потенциала, создании безопасных и комфортных условий образовательного процесса.

1.4. Настоящее Положение устанавливает порядок, срок и виды надбавок и доплат за качество обучения и воспитания, за создание условий для сохранения здоровья обучающихся, а также порядок осуществления выплат стимулирующего характера разным категориям работников, исходя из их профессиональных характеристик и должностных обязанностей.

1.5. Устанавливаемые доплаты и надбавки вводятся с целью стимулирования труда работников, достижения наилучших результатов в их профессиональной деятельности.

1.6. Определение конкретных размеров соответствующих выплат стимулирующего характера осуществляется ЦДТ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Объем средств, направленных на компенсационные и стимулирующие выплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников может составлять 30 % базовой части фонда оплаты труда работников, установленного на текущий финансовый год из средств муниципального бюджета, без учета доплат. В случае экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств, осуществляются разовые премии и иные стимулирующие выплаты, в том числе директору ЦДТ в соответствии с решением Учредителя.

1.7. Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится приказом директора ЦДТ.

1.8. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяются настоящим Положением.

1.9. Система доплат и надбавок работникам включает в себя стимулирующие выплаты, размер и порядок установления которых определяется настоящим Положением, которое обязательно для исполнения всеми сотрудниками ЦДТ.

## **2. Порядок установления стимулирующих выплат работникам**

2.1. Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются стимулирующие выплаты за качественную и эффективную работу всем работникам ЦДТ, на основе оценки выполнения установленных критериев и показателей работы.

### **2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:**

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за наличие учёной степени, почётного звания;
- надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);
- премиальные выплаты;

2.3. Установление условий стимулирующих выплат, не связанных с результативностью работы, не допускается.

2.4. Все стимулирующие выплаты производятся за счет:

- фонда стимулирующей части фонда оплаты труда;
- фонда экономии заработной платы;
- из внебюджетных средств.

**Выплаты стимулирующего характера работникам ЦДТ (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), премиальных выплат) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в фиксированной сумме.**

**2.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в ЦДТ устанавливается педагогическим работникам.**

2.5.1. Педагогическим работникам стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом:

- целевых критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда). По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы педагогических работников (Приложение 1);
- Порядка осуществления выплаты стимулирующего характера, направленной на повышение заработной платы педагогическим работникам ЦДТ по результатам выполнения критериев эффективности профессиональной деятельности (Приложение 2);
- аналитического отчёта о результатах деятельности преподавателя (Приложение 3);
- оценочного листа (листа самооценки для выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников) (Приложение 4).

2.5.2. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется один раз в год на Педагогическом совете ЦДТ: в сентябре – по итогам учебного года. Комиссия представляет их на утверждение директору ЦДТ.

Состав комиссии формируется из членов Педагогического совета ЦДТ в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников ЦДТ Жирновского района.

2.5.3. Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников, Порядок осуществления выплаты стимулирующего характера, направленной

на повышение заработной платы педагогическим работникам, форма оценочного листа о выполнении целевых показателей эффективности труда, комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников рассматриваются ежегодно на Педагогическом совете и утверждаются приказом директора ЦДТ.

Аналитический отчет деятельности преподавателя рассматривается на заседании методического объединения и утверждается директором ЦДТ.

2.5.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут носить разовый или периодический характер. Период выплат устанавливается на срок от 1 месяца до 1 года (в зависимости от обеспечения указанных выплат финансовыми средствами). Максимальный период выплат по отчетному периоду – один год.

Размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается директором ЦДТ.

**2.5.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат педагогическим работникам являются:**

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствия случаев травматизма обучающихся во время занятий и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье была возложена на данного преподавателя;
- отсутствия случаев травматизма по причине несоблюдения правил техники безопасности на рабочем месте;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных письменных заявлений и жалоб со стороны обучающихся, их родителей (или иных законных представителей) и других участников трудовой деятельности;
- в исключительных случаях вновь принятым работникам, обладающим достаточным практическим опытом, отвечающим предъявленным требованиям к возложенным должностным обязанностям, без определения эффективности и качества работы может быть установлена ежемесячная надбавка за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в процентном соотношении (не более 50 % от оклада), сроком от 1 до 9 месяцев, по решению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5.6. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы педагогическим работникам ЦДТ каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. При невыполнении показателя его вес оценивается в 0 баллов.

2.5.7. Размер стимулирующих выплат по результатам работы педагогическим работникам ЦДТ определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников ЦДТ, отводимый на выплату стимулирующих надбавок по результатам работы педагогическим работникам ЦДТ (в % от расходов на оплату труда по коду статьи экономической классификации расходов 211 сметы доходов и расходов);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности педагогических работников ЦДТ производится подсчет баллов за соответствующий период по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется итоговый протокол, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым педагогическим работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым педагогическим работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, делится на общую сумму баллов,

набранную педагогическими работниками ЦДТ. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника ЦДТ, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

2.5.8. В системе общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые заведующими структурных подразделений, результаты самооценки работников в соответствии с представленными аналитическими отчетами педагогических работников.

Каждый педагогический работник ЦДТ представляет в Комиссию материалы по результатам деятельности в соответствии с утвержденными критериями и показателями за соответствующий период: по итогам учебного года.

2.5.9. Надбавки по результатам мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников утверждаются приказом директора на основании итогового протокола, подготовленного Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

После получения итогового протокола директор ЦДТ издает приказ о выплате стимулирующих доплат за результативность и эффективность работы педагогическим работникам ЦДТ за соответствующий период и передает его в бухгалтерию для начисления стимулирующих доплат.

В случае запроса педагогического работника о выдаче копии приказа «Об установлении стимулирующих выплат», ему выдается выписка из приказа, заверенная подписью директора.

2.5.10. За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и распоряжений вышестоящего руководства и т.д.), объявление выговора, а также в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся на действия работников, стимулирующие выплаты могут быть сокращены или сняты на определённый срок (месяц, квартал).

2.5.11. В течение периода действия установленных выплат стимулирующего характера, выплаты могут быть изменены (снижены, повышены или отменены). Изменения осуществляются в соответствии с протоколом совместного заседания Комиссии по определению размера стимулирующих выплат и директора ЦДТ.

2.5.12. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера стимулирующих выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда ЦДТ. **Корректировка денежного веса 1 балла производится ежемесячно.**

## **2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу.**

2.6.1. При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника ЦДТ, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

2.6.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается от 1 месяца до 1 года (в зависимости от обеспечения указанных выплат финансовыми средствами). Максимальный период выплат не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

2.6.3. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заведующим структурных подразделений не должен превышать **200 процентов** должностного оклада в месяц, размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работников (в том числе и педагогическим) не должен превышать **250 процентов** должностного оклада в месяц.

2.6.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается директором персонально в отношении конкретного работника ЦДТ.

## **2.7. Надбавка за качество выполняемых работ.**

2.7.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику (кроме заведующим структурных подразделений) с учетом эффективного выполнения установленного объема работ, соблюдение сроков и обеспечения надлежащего качества работ за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

2.7.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику от 1 месяца до 1 года (в зависимости от обеспечения указанных выплат финансовыми средствами). Максимальный период выплат не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

2.7.3. Размер надбавки за качество выполняемых работ не должен превышать **250 процентов** должностного оклада в месяц.

2.7.4. **Суммарный размер видов выплат** стимулирующего характера, указанных в пунктах 2.5, 2.6, 2.7. настоящего Положения, **не должен превышать 250 процентов оклада** (должностного оклада), ставки в месяц.

## **2.8. Надбавка за квалификационную категорию.**

2.8.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

2.8.2. Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников сроком на 5 лет со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

## **2.9. Надбавка за наличие учёной степени, почётного звания.**

2.9.1. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам ЦДТ, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности до 1 года (в зависимости от обеспечения указанных выплат финансовыми средствами). Максимальный период выплат не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

2.9.2. Предельный размер:

- до 25% от оклада (должностного оклада), ставки - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" или за наличие других государственных наград, полученных в сфере образования;
- до 35% от оклада (должностного оклада), ставки - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание.

2.9.3. При наличии у работника ЦДТ двух или более почетных званий (ученых степеней) выплата устанавливается за одно почетное звание (ученую степень) по выбору работника.

## **2.10. Надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж).**

2.10.1. Выплаты за общий трудовой стаж устанавливается работникам (кроме педагогических работников) по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единице, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- при стаже работы от 15 до 20 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
- при стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада).

2.10.2. Выплаты за общий трудовой стаж устанавливаются **педагогическим работникам** по основной работе:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процента;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

2.10.2. Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в ЦДТ, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения стажа работы и непрерывного стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

2.10.3. Надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) устанавливается работнику от 1 месяца до 1 года (в зависимости от обеспечения указанных выплат финансовыми средствами). Максимальный период выплат не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

## **2.11. Премияльные выплаты.**

В ЦДТ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование.

Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год, летний период), а также единовременные премии по результатам выполнения важных заданий, к юбилейным датам, праздничным дням и в других случаях за счет бюджетных средств или средств от приносящей доход деятельности.

Источник выплаты определяется директором ЦДТ и указывается в соответствующем приказе.

Размеры премий работникам определяются в зависимости от степени их творческого участия в работе, сложности и важности решаемых проблем, новизны и эффективности предложенных решений, своевременности и качества выполняемых работ.

**Основными условиями премирования являются:**

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции, исполнительская дисциплина,
- соблюдение норм трудовой дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка, в том числе четкое и своевременное исполнение решений, приказов и поручений директора, руководителей структурных подразделений.

Работники, допустившие нарушение трудовой дисциплины или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей могут быть лишены премии полностью или частично.

Полное или частичное лишение премии производится за расчетный период, в котором имело место производственное упущение или нарушение трудовой дисциплины. Лишение

выплат или снижение их размера производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин.

2.11.1. Работникам ЦДТ при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения могут выплачиваться следующие премиальные выплаты:

#### **2.11.2. Премия по итогам работы (за квартал, год).**

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в конкурсах, выставках, олимпиадах и других творческих конкурсах;
- активное участие в культурно-массовых мероприятиях;
- участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий;
- методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности ЦДТ.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Размер премии за квартал не должен превышать **75 процентов оклада** (должностного оклада), ставки, премии за год - **300 процентов оклада** (должностного оклада), ставки.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не может превышать **300 процентов** оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

#### **2.11.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.**

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат труда.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ определяются директором ЦДТ. Определение размера премии конкретному сотруднику производится за фактически отработанное им время с учетом личного вклада.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

**2.11.4. Единовременная премия** [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Единовременная премия выплачивается на основании приказа директора по итогам выполнения заданий или к юбилейным и праздничным датам.

### **3. Порядок внесения изменений**

Изменения и дополнения в настоящее положение действуют с момента их утверждения директором ЦДТ.

**Целевые критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников  
МБУДО «Жирновского ЦДТ»**

№ п.п.	Критерии	Показатели
1	Ведение учебной документации	Заполнение журналов групповых и индивидуальных занятий, ведение индивидуальных, календарных и поурочных планов (для групповых занятий).
2	Организация внеурочной деятельности обучающихся (классное руководство)	Проведение классных мероприятий (концертов, выставок, классных часов), классных родительских собраний, консултации для родителей.
3	Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на конкурсах, фестивалях, выставках и т.д.)	Качество освоения программ
		Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в конкурсах, фестивалях, выставках и др.
		Динамика личных достижений обучающихся
		Поступление выпускников в профильные СУЗы и ВУЗы.
4	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (наличие внешней рецензии, сертификата)	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.
5	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических разработок, образовательных программ, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе
6	Использование в процессе обучения современных педагогических технологий	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ.
7	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в аспирантуре, докторантуре, участие в семинарах, мастер-классах.
8	Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе жюри конкурсов, экспертных и аттестационных комиссий (групп, советов и др. не входящих в оплату за неаудиторную занятость)
9	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся
10	Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся	Сохранность контингента за учебный год
11	Оценка творческой (внеурочной) деятельности педагога	Участие педагога в концертах, выставках, творческих мероприятиях индивидуально или в составе творческого коллектива.
		Участие преподавателя в профессиональных конкурсах разного уровня (исполнительские конкурсы, конкурсы конспектов по предмету, методических разработок по предмету, иное)
12	Исполнительская дисциплина работника	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка
		Наличие дисциплинарных взысканий
		Наличие поощрений (грамоты, благодарности)

**Порядок осуществления выплаты стимулирующего характера, направленной на повышение заработной платы педагогическим работникам МБУДО «Жирновского ЦДТ» по результатам выполнения критериев эффективности профессиональной деятельности.**

В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения педагогических работников учреждения предусматривается следующая выплата стимулирующего характера - повышающая надбавка по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности.

Стимулирующая повышающая надбавка осуществляется по итогам оценки деятельности преподавателя за отчетный период в соответствии с установленными целевыми критериями и показателями эффективности работы (Приложение № 1).

Выплата стимулирующего характера осуществляется за счет средств, выделенных на оплату труда и (или) доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности учреждения, предусмотренных на оплату труда учреждения на текущий финансовый год.

Отчетным периодом оценки деятельности преподавателя для выплаты стимулирующей повышающей надбавки является учебный год (далее именуется - отчетный период).

Целевыми показателями эффективности работы (далее именуются - целевые показатели) являются показатели, характеризующие объем и качество муниципальных услуг и (или) работ, оказываемых преподавателем в соответствии с утвержденным в установленном порядке муниципальным заданием.

Преподаватель обязан один раз в год (в конце учебного года), представлять в администрацию аналитического отчёта о результатах деятельности преподавателя установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности (Приложение № 3) согласованный с необходимыми лицами (руководитель учреждения, заведующим структурным подразделением, руководители отделов и т.д.), текстовой отчет по всем показателям, необходимый пакет документов.

Оценку достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение размера стимулирующей повышающей надбавки работникам по итогам работы за отчетный период осуществляют комиссии структурных подразделений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБУДО «Жирновского ЦДТ».

Комиссии на основе оценки отчетной формы преподавателя определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, который оценивается определенной суммой баллов. В конце каждого оценочного листа комиссия выносит свое решение об итоговом балле работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику.

Итоги деятельности комиссии оформляются итоговым протоколом и в течение 3 рабочих дней предоставляются директору для утверждения приказом о выплате стимулирующей повышающей надбавки.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

а) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на стимулирующие выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

б) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом, получается размер стимулирующих выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

Отмена стимулирующей повышающей надбавки может производиться по следующим основаниям:

-нарушение трудовой дисциплины (прогул, появление на работе в нетрезвом виде),

- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и обязанностей,
- несоблюдение специалистом норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности,
- наложение дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в расчетном периоде;
- привлечение работника в установленном законодательством Российской Федерации порядке к административной или уголовной ответственности;
- наличие фактов неоднократного (не менее 2 раз) нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесение работником своей деятельностью или бездействием материального ущерба Учреждению;
- в случае сокращения бюджетного финансирования и (или) не полного обеспечения сметы по фонду заработной платы.

**Аналитический отчет о результатах деятельности педагога**  
за 20\_\_-20\_\_ учебный год

---

ФИО

---

должность, предмет (направление деятельности),

**1. Введение учебной документации** \_\_\_\_\_  
(шкала)

**2. Проведение внеурочной деятельности обучающихся (концерты, выставки, и тд)**

Наименование мероприятия	Дата проведения	Количество учащихся
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

**3. Динамика результатов освоения образовательной программы**

**3.1.** Доля обучающихся полностью усвоивших дополнительную образовательную программу:

**3.2.**

Наименование предмета	Количество учащихся по списку		Наименование предмета	Количество учащихся по списку	

**Количество обучающихся освоивших программу**

Наименование предмета	Количество учащихся по списку	Количество учащихся прошедших промежуточную и итоговую аттестацию	Наименование предмета	Количество учащихся по списку	Количество учащихся прошедших промежуточную и итоговую аттестацию

**3.3. 3.4.3.5. Доля обучающихся, участвовавших конкурсных мероприятиях (дипломы прилагаются)**

Количество учащихся в классе	Количество учащихся участвовавших в районных и зональных конкурсных мероприятиях	Количество учащихся участвовавших в региональных, всероссийских и международных конкурсных мероприятиях	Количество учащихся участвовавших в заочных или интернет-конкурсах

**3.6. Победители и призёры школьных конкурсов (дипломы прилагаются)**

№ п.п.	Фамилия, имя учащегося	Наименование конкурса	Присвоенное звание
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

**3.7. Победители и призёры районных и зональных конкурсов (дипломы прилагаются)**

№ п.п.	Фамилия, имя учащегося	Наименование конкурса	Присвоенное звание
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

**3.8. Победители и призёры региональных, областных и межзональных конкурсов (дипломы прилагаются)**

№ п.п.	Фамилия, имя учащегося	Наименование конкурса	Присвоенное звание
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

**3.9. Победители и призёры межрегиональных, всероссийских и международных конкурсов (дипломы прилагаются)**

№ п.п.	Фамилия, имя учащегося	Наименование конкурса	Присвоенное звание
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			



**4. Обобщение и распространение опыта**

<b>Форма</b> (открытый урок, мастер-класс и т.п.)	<b>Уровень</b>	<b>Дата, тема, место проведения</b>
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

**5. Участие в методической, научно-исследовательской работе (по протоколам МС, внешняя рецензия)**

<b>№ п.п.</b>	<b>Наименование работы</b>
1	
2	
3	
4	
5	

**6. Использование современных педагогических технологий**

<b>№ п.п.</b>	<b>Наименование предмета</b>	<b>Количество занятий</b>
1		
2		
3		

**7. Прохождение курсов повышения квалификации, профессиональная подготовка**

<b>Наименование учреждения</b>	<b>Название образовательной программы</b>	<b>Количество часов</b>	<b>Дата прохождения</b>	<b>№ удостоверения (свидетельства)</b>

**8. Экспертно-аналитическая деятельность** (протоколы, приказы, сертификаты прилагаются)

Дата	Уровень	<i>Наименование экспертных мероприятий</i>

**10. Оценка деятельности по обучающимся**

Контингент учащихся на 1 сентября	Контингент учащихся на 31 мая	Причины отчисления

**11. Творческая деятельность педагога**

**11.1. Участие в концертах, выставках, творческих мероприятиях индивидуально или в составе творческого коллектива**

Дата	<i>Наименование мероприятия (публикации)</i>	Уровень
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		



(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)
_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)
_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)
_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)
_____	_____	_____

## Приложение 4

## Форма оценочного листа.

**Лист самооценки за 20 -20 учебный год**  
**для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников**  
**преподавателя \_\_\_\_\_**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчет показателя, время установки и выплаты	Шкала	Максимальное количество баллов по критериям	Фактическое количество баллов по критериям
1	2	3	4	5	6	7
1	Ведение учебной документации	Заполнение журналов групповых и индивидуальных занятий, ведение индивидуальных, календарных и поурочных планов (для групповых занятий).	Своевременное заполнение и сдача учебной документации для проверки (последняя декада месяца)	Полное соответствие – 5 баллов, Полное соответствие, незначительные замечания – 4 балла, Несвоевременное заполнение и сдача – минус 2 балла, Отсутствие учебной документации – минус 5 баллов.	5	
2	Организация внеурочной деятельности обучающихся (классное руководство)	Проведение мероприятий (концертов, выставок, классных часов), классных родительских собраний, консультаций для родителей.	Количество проведенных мероприятий при условии охвата не менее 50 % обучающихся класса.	1 балл за каждое мероприятие ( <b>не более 4 мероприятий</b> )	4	

		Отчётный концерт (отчётная выставка) класса		5 баллов за мероприятие ( <b>не более 1 мероприятия</b> )	5	
3	Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на конкурсах, фестивалях, выставках и т.д.)	Качество освоения программ	3.1. Положительная успеваемость по предмету	90-100 % - 5 баллов 80-89 % - 4 балла 70-79 % - 3 балла 60-69 % - 2 балла 50-59 % - 1 балл Ниже 50 % - 0 баллов	5	
			3.2. Количество обучающихся, освоивших программу к контрольной точке (по результатам академических концертов, технических зачетов, контрольных просмотров и др.)	99-100 % - 5 баллов 95-98 % - 4 балла 90-94 % - 3 балла 85-89 % - 2 балла 80-84 % - 1 балл Ниже 80 % - 0 баллов	5	
		Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в конкурсах, фестивалях, выставках и др.	3.3. Доля обучающихся, участвовавших в конкурсных мероприятиях районного и зонального уровней от количества обучающихся класса	Более 30 % - 5 баллов 20-29 % - 4 балла 10-19 % - 3 балла До 10 % - 2 балла 0 % - 0 баллов	5	
			3.4. Доля обучающихся, участвовавших в конкурсных мероприятиях регионального, всероссийского и международного уровней от количества обучающихся	Более 15 % - 5 баллов 10-14 % - 4 балла 5-9 % - 3 балла До 5 % - 2 балла 0 % - 0 баллов	5	
			3.5. Доля обучающихся, участвовавших в заочных или интернет-конкурсах и фестивалях от количества обучающихся класса.	Более 30 % - 5 баллов 20-29 % - 4 балла 10-19 % - 3 балла До 10 % - 2 балла 0 % - 0 баллов	5	
			3.6. Победа или призовое место в школьных конкурсных мероприятиях	2 балла за каждого победителя и призера <b>(не более 10 дипломов)</b>	20	
			3.7. Победа или призовое место в конкурсных	3 балла за каждого победителя и призера;	30	

			мероприятиях районного и зонального уровней.	2 балла за каждого дипломанта. <b>( не более 10 дипломов)</b>		
			3.8.Победа или призовое место в конкурсных мероприятиях областного, регионального, межзонального уровней	Очно: 4 балла за каждого победителя и призера; 3 балла за каждого дипломанта. Заочно: 2 балла за каждого победителя и призера; 1 балл за каждого дипломанта. <b>( не более 10 дипломов)</b>	40	
			3.9.Победа или призовое место в конкурсных мероприятиях межрегионального, всероссийского и международного уровней	Очно:5 баллов за каждого победителя и призера; 3 балла за каждого дипломанта. Заочно: 3 балла за каждого победителя и призера; 2 балла за каждого дипломанта. <b>( не более 10 дипломов)</b>	50	
		Динамика личных достижений обучающихся	3.10.Доля обучающихся, участвовавших в районных, муниципальных и школьных <b>мероприятиях</b> (концерты, выставки, мастер-классы, открытые уроки) от количества обучающихся класса	Более 30 % - 5 баллов 20-29 % - 4 балла 10-19 % - 3 балла До 10 % - 2 балла 0 % - 0 баллов	5	
		Поступление выпускников в профильные СУЗы и ВУЗы.	3.11.Количество поступивших выпускников в учебном году	5 баллов за каждого поступившего выпускника.		
4	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (наличие внешней рецензии, сертификата)	Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	Количество мероприятий	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 5 балла; зональный уровень - 4 балла; муниципальный уровень - 4 балла; уровень образовательного учреждения - 3 балла. <b>( не более 5 мероприятий)</b>	25	
5	Участие в методической, научно-исследовательской	Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных	Количество и объем авторских программ, собственных методических	В зависимости от сложности, объема и результативности работы – до 10 баллов	20	

	работе	пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе (внешняя рецензия, сертификат)	2 балла за разработку образовательной программы <b>( не более 5 работ)</b>		
6	Использование в процессе обучения современных педагогических технологий	Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ.	Количество занятий с обучающимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ (наличие плана урока)	На основе результатов внутреннего мониторинга – до 5 баллов	5	
7	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), участие семинарах, мастер классах	Свидетельства, сертификаты и т.п. о повышении квалификации и профессиональной подготовке	Обучение по программам высшего образования - 5 баллов; Профессиональная переподготовка - 4 балла; повышение квалификации - 3 балла; семинары, мастер классы - 2 балла;	10	
8	Экспертно-аналитическая деятельность	Деятельность в составе жюри конкурсов, экспертных и аттестационных комиссий (групп, советов и др. не входящих в оплату за неаудиторную занятость)	Протоколы, сертификаты	Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 4 балла; Зональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла; уровень образовательного учреждения - 1 балл. <b>(не более 5 мероприятий)</b>	25	
9	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	Отсутствие жалоб	До 5 баллов	5	
10	Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся	Сохранность контингента за период обучения (четверть, полугодие, учебный год)	Отсев учащихся по сравнению с началом учебного года (%)	0 - 5 баллов; от 1 до 5 % - 4 балла; от 6 до 10 % - 3 балла;	5	

				от 11 до 15 % - 2 балла; от 16 до 20 % - 1 балл; свыше 20 % - 0 баллов.		
11	Оценка творческой (внеурочной) деятельности педагога	11.1.Участие педагога в концертах, выставках, творческих мероприятиях индивидуально или в составе творческого коллектива.	Наличие портфолио, фото-, видеоматериалов, публикаций в СМИ, отзывов зрителей	Всероссийский уровень - 5 баллов; региональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла; уровень образовательного учреждения - 1 балл. <b>(не более 5 мероприятий)</b>	25	
		Сольный концерт (персональная выставка) преподавателя. Сценарий общешкольного мероприятия		уровень образовательного учреждения - 5 баллов. <b>(не более 3 мероприятий)</b>		
		11.2.Участие преподавателя в профессиональных конкурсах разного уровня (исполнительские конкурсы, конкурсы конспектов по предмету, методических разработок по предмету, иное)	Наличие дипломов	Всероссийский уровень - очно 5 баллов, заочно – 3 балла. Региональный уровень – очно 4 балла, заочно – 2 балла. Зональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла. <b>(не более 5 дипломов)</b>	25	
12	Исполнительская дисциплина работника	12.1.Выполнение правил внутреннего трудового распорядка		нет замечаний –1 балл; есть замечания – минус 2 балла;	1	
		12.2.Наличие дисциплинарных взысканий		нет замечаний, выговоров – 1 балл; есть замечания, выговоры – минус 2 балла;	1	
		12.3.Наличие поощрений		Всероссийский уровень - 5 баллов; Региональный уровень – 4 балла; Зональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2 балла; уровень образовательного учреждения - 1 балл. <b>(не более 10 грамот или благодарностей)</b>	50	

13	Общее количество баллов:		
----	--------------------------	--	--

## Члены комиссии:

_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)
_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)
_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)
_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)
_____	_____	_____
(подпись)	(Ф.И.О.)	(дата)

Протокол комиссии от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

С оценочным листом ознакомлен \_\_\_\_\_ (подпись работника)

