

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ КУЛУНДИНСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.07. 2014

№ 406

с. Кулунда

О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования Кулундинского района Алтайского края

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования Кулундинского района Алтайского края, в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса, законом Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

п о с т а н о в л я ю:

1. Ввести новую систему оплаты труда в муниципальных бюджетных образовательных организациях дополнительного образования с 01.01.2014 г.

2. Утвердить:

2.1. Методику системы формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования Кулундинского района (приложение 1);

2.2. Примерное Положение об оценке качества работы педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение 2);

2.3. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования (приложение 3).

3. Комитету по финансам, налоговой и кредитной политике (Рихерт Т.Н.) осуществлять финансирование расходов на введение новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования.

4. Председателю комитета по образованию и делам молодежи А.В. Грылевой:

4.1. Обеспечить организационно-информационное и методическое сопровождение перехода работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования на новую систему оплаты труда;

4.2. Обеспечить осуществление в муниципальных бюджетных

образовательных организациях дополнительного образования мероприятий, связанных с изменением условий трудовых договоров с работниками.

5. Руководителям муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования:

5.1. Разработать и утвердить нормативные акты, регламентирующие переход на новую систему оплаты.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района по социальным вопросам Карпенко В.С.

Глава администрации района



С.П. Балухин

МЕТОДИКА
системы формирования и распределения фонда оплаты труда работников
муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного
образования Кулундинского района

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, реализующих программы дополнительного образования.

1.2. Система оплаты труда работников организаций устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, муниципальными правовыми актами Кулундинского района, коллективными договорами, соглашениями.

2. Формирование фонда оплаты труда
организаций дополнительного образования

2.1. Формирование ФОТ организации осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых организации на текущий финансовый год за счет средств районного бюджета в соответствии с расчетным нормативом финансирования организации на текущий год с применением районного коэффициента.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования
руководителей организаций дополнительного образования

3.1. Комитет по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района Алтайского края (далее – Комитет) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей организаций дополнительного образования. Размер централизованной доли фонда оплаты труда – 1% от фонда оплаты труда работников организаций дополнительного образования.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей организаций осуществляется приказом Комитета, в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций Кулундинского района.

4. Распределение фонда оплаты труда организаций
дополнительного образования

4.1. Фонд оплаты труда организаций состоит из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается организацией самостоятельно, но в размере не менее 10 процентов от фонда оплаты труда организации.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель организации, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (тренера-преподаватели, педагоги дополнительного

образования), учебно-вспомогательного (педагог-организатор, методист, инструктор по физической культуре и др.) и младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, сторожа и др.) организации.

4.3. Руководитель организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда устанавливается организацией самостоятельно.

5. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

5.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов.

5.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

за педагогический стаж работы;

за наличие почетного звания, отраслевых наград;

за работу в сельской местности;

за квалификационную категорию;

районный коэффициент;

иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется организацией самостоятельно.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

6. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс

6.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗП=(O_a + CПв)*P_k, \text{ где}$$

O_a – оплата труда;

$CПв$ – специальные выплаты;

P_k – районный коэффициент.

6.2. Оплата труда педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O_a=O_b/Нч*Ф_n, \text{ где}$$

O_b – оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (размеров (диапазонов) окладов);

$Нч$ - норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (для педагогов дополнительного образования – 18 часов);

$Ф_n$ – количество часов преподавательской работы фактически.

6.3. Сумма специальных выплат педагогического работника рассчитывается по формуле:

$СПв=Оа*(К1+К2+К3+К4)$, где:

К1 – повышающий коэффициент с учетом стажа педагогического работника (Приложение 1 к настоящей Методике);

К2 – повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога, согласно п. 6.4. настоящей Методики;

К3 – повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

К4 – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю организации или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды.

6.4. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога (К2) составляет:

0,05 – для педагогических работников, получивших подтверждение соответствия занимаемой должности.

0,2 – для педагогических работников, получивших первую категорию;

0,3 – для педагогических работников, получивших высшую категорию;

6.5. Коэффициент повышения с учетом ученой степени по профилю организации или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (К4) устанавливается:

для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта», аналогичные почетные звания и другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – в размере до 1,10.

Для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», значком «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта» может устанавливаться повышающий коэффициент в размере до 1,05, за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

6.6. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

6.7. В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклад педагогического работника увеличивается в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

7. Расчет заработной платы директора организации и его заместителей, методистов и главных бухгалтеров

7.1. Заработная плата директора и его заместителей, главных бухгалтеров и методистов состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад директора рассчитывается ежегодно, исходя из средней заработной платы педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс (средняя заработная плата педагогических работников организации определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), заработной платы и выплат стимулирующего характера за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации) и в соответствии с группой по оплате труда руководителей организаций по следующей формуле:

$Dp = 3Пп*(Kp + A + B)*Pк$, где:

Dp – должностной оклад руководителя организации;

3Пп – средняя заработная плата педагогических работников данной организации, осуществляющих учебный процесс;

Kp – коэффициент по группам оплаты труда руководителей организации, устанавливаются согласно п.7.3 настоящей Методики;

A – повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории руководителя;

B – повышающий коэффициент с учетом педагогического стажа (Приложение 1 к настоящей Методике);

Pк – районный коэффициент.

7.3. Отнесение организации к группе по оплате труда руководителей осуществляется Комитетом в зависимости от объемных показателей деятельности организации в соответствии с приказом об отнесении муниципальных образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным комитетом по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района.

7.4. Должностные оклады заместителей директора организации, методистов, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора организации (без учета выплат директору организации за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю организации почетного звания или отраслевой награды).

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности, ученой степени по профилю образовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют директора, заместители директоров, методисты и главные бухгалтера.

В случае повышения действующим законодательством заработной платы оклады директора, его заместителей, методистов и главных бухгалтеров увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

7.5. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора, методистов, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

7.6. В трудовом договоре с директором организации дополнительного образования могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от иной приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется Комитетом.

8. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

8.1. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части и стимулирующих выплат. Рекомендуемое соотношение базовой части оплаты труда и стимулирующей: 95% и 5% соответственно. Стимулирующий фонд может быть увеличен за счет экономии ФОТ, в том числе за счет оптимизации численности работников.

8.2. Базовая часть заработной платы обслуживающего персонала состоит из окладов и выплат компенсационного характера.

8.3. В числе выплат стимулирующего характера устанавливается надбавка за качество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности работника в целях его материальной заинтересованности в конечных результатах работы.

8.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.5. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются директором организации по согласованию с профсоюзным комитетом, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

8.6. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом директора организации.

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

9.1. Для педагогических работников могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного стимулирующего фонда:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за непрерывный стаж работы.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг педагогическим работникам устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке результативности профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора организации и с учетом мнения профсоюзного комитета (трудового коллектива).

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Показатели премирования устанавливаются организацией самостоятельно.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются организацией самостоятельно.

Для директора устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за непрерывный стаж работы.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей. Размеры, условия и порядок выплат определяются приказом комитета по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района.

Для заместителей директора, методистов и главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг;

премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуется устанавливать показатели премирования.

Для специалистов, рабочих и учебно-вспомогательного персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная премия;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные выплаты.

9.2. Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании представления директора организации. Выплаты

стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, выделенных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

9.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами образовательной организации и (или) коллективными договорами.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании Положения.

9.4. Увеличение стимулирующих выплат работникам, связанное с повышением заработной платы осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Методике системы формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования Кулундинского района

КОЭФФИЦИЕНТЫ

стажа педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования

Стаж педагогической работы (группа стажа)	Коэффициент
стаж педагогической работы до 5 лет	1,00
стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	1,05
стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	1,10
стаж педагогической работы от 15 лет и более	1,15

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Методике системы формирования и распределения фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования Кулундинского района

КОЭФФИЦИЕНТЫ

специфики работы, применяемые при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

№ п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1.	Работа в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	1,25

Примерное Положение об оценке качества работы педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогов (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогов муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования.

1.2. Цель оценки результативности профессиональной деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда организации дополнительного образования.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

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

2. Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности педагогов

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений) педагогов.

2.2. Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности педагога, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагога - индивидуальная папка, 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.

2.3. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его портфолио в организациях дополнительного образования приказом руководителя создаётся экспертный совет, состоящий из представителей администрации организации, методического совета (иного аналогичного органа организации), профсоюзного комитета.

2.5. Председатель экспертного совета несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией учреждения. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.7. Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога экспертный совет может формировать из своего состава экспертные группы (в составе не менее трёх человек), за которыми решением совета закрепляются педагогические работники организации для проведения оценки их портфолио. Список педагогов и закреплённых для их оценки экспертов утверждается руководителем организации на основании представления председателя экспертного совета.

2.8. В установленные приказом руководителя организации сроки (не менее чем за две недели до заседания Совета организации, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио с заполненным собственноручно Оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности с приложением заверенных руководителем организации копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.9. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчётный период (календарный год, учебное полугодие, семестр, триместр) в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

2.10. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагогического работника за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.11. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и после передаётся в экспертный совет организации.

2.12. На основании представленных экспертными группами оценочных листов экспертный совет организации готовит заключение о результативности профессиональной деятельности педагогических работников, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю организации для подготовки доклада на Совет организации. Заключение подписывается председателем экспертного совета.

2.13. За недобросовестное выполнение возложенных на работника должностных обязанностей экспертная комиссия имеет право снять или уменьшить доплаты из стимулирующей части оплаты труда. С работника организации, получившего в течение отчетного периода дисциплинарные взыскания, доплаты снимаются по заключению экспертной комиссии.

2.14. Работнику, проработавшему неполный отчетный период, за который выплачиваются доплаты из стимулирующей части, выплата производится за фактически отработанное время.

2.15. Настоящее Положение распространяется только на работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования.

3. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогов дополнительного образования

Основные группы критериев педагогов:

- деятельность педагога по формированию творческих достижений обучающихся.
- результативность профессиональной деятельности педагога дополнительного образования по формированию мотивации к познанию и творчеству детей, их социализации.

- деятельность педагога по повышению профессиональной компетентности.
- учебно-методическая и инновационная деятельность педагога.

Показатель	Индикатор	Схема расчета (учет показателя)	Шкала баллов
Деятельность педагога по формированию творческих достижений обучающихся			
Уровень достижений обучающихся по результатам внешней оценки	Результаты участия в конкурсных мероприятиях различного уровня	Документальное подтверждение участия в конкурсных мероприятиях различного уровня (дипломы, благодарности, сертификаты, приказы, протоколы заседаний жюри, судейских коллегий)	Факт участия – 1 балл Победители и лауреаты: муниципальных, окружных конкурсов – 2 балла; краевых конкурсов – 3 балла; всероссийских конкурсов – 5 баллов; международных конкурсов – 8 баллов. Максимальное количество – 20 баллов.
Уровень сформированности общих и специальных компетентностей в соответствии с целями образовательной программы	Доля обучающихся, освоивших образовательную программу, от общего числа обучающихся по программе	Количество обучающихся, освоивших образовательную программу / количество обучающихся по программе	Освоили образовательную программу 80 % обучающихся и более – 15 баллов; Освоили образовательную программу от 60 до 79 % – 10 баллов; Освоили образовательную программу от 50 до 59 % обучающихся – 5 баллов; Освоили образовательную программу 49 % обучающихся и менее – 0 баллов. Максимальное количество – 15 баллов.
Результативность профессиональной деятельности педагога дополнительного образования по формированию мотивации к познанию и творчеству детей, их социализации			
Сохранность контингента обучающихся	Доля обучающихся окончивших учебный год по	Количество обучающихся окончивших	90 % - 100 % - 15 баллов; 80 % - 89 % - 10 баллов; 70-79% - 5 баллов.

	образовательной программе (или модуль программы) от количества обучающихся на начало учебного года (начало освоения модуля), %	учебный год по образовательной программе (или модуль программы) / количество обучающихся на начало учебного года (начало освоения модуля)	Максимальное количество – 15 баллов.
Удовлетворенность потребителей качеством оказания услуг по дополнительному образованию детей	Доля (%) участников, удовлетворенных качеством оказания услуг	Количество потребителей услуг удовлетворенных качеством / количество потребителей услуг	Показатель рассчитывается по результатам опроса (выборочного анкетирования). 75%-100% - 15 баллов; 65%-74% - 10 баллов; 55%-64% - 5 баллов Максимальное количество – 15 баллов.
Вовлеченность родителей (законных представителей) в образовательный процесс	Доля родителей (законных представителей), принимающих участие в образовательном процессе от общего количества родителей (законных представителей)	Доля родителей (законных представителей), принимающих участие в образовательном процессе от общего количества родителей (законных представителей)	75%-100% - 5 баллов; 50%-74% - 4 балла; 25%-49% - 3 балла; 15%-24% - 2 балла. Максимальное количество – 5 баллов.
Вовлеченность участников образовательного процесса в деятельность в рамках социального партнерства	Результат участия в социально-значимых мероприятиях, грантах	Документальное подтверждение участия в социально-значимых мероприятиях различного уровня (сертификаты, благодарности, договоры и т.д.)	1 проект – 1 балл. Максимальное количество – 10 баллов.
Уровень толерантности образовательной среды, создаваемый педагогом	Результат вовлечения в образовательную деятельность детей с ограниченными возможностями здоровья, дезадаптивным поведением, детей	Документальное подтверждение вовлечения в образовательную деятельность детей с ограниченными возможностями здоровья,	1 ребенок – 2 балла Максимальное количество – 21 балл.

	мигрантов и т.д.	дезадаптивным поведением, детей мигрантов и т.д.	
Деятельность педагога по повышению профессиональной компетентности			
Уровень достижений педагога по результатам внешней оценки	Результат участия в конкурсах профессионального мастерства	Документальное подтверждение участия в конкурсных мероприятиях различного уровня	Факт участия – 2 балла (район, город, край, Россия) Лауреаты: муниципальных, окружных конкурсов – 4 балла; краевых конкурсов – 6 баллов; всероссийских конкурсов – 8 баллов. международных конкурсов – 10 баллов. Максимальное количество – 20 баллов.
Уровень активности презентации собственного педагогического опыта	Результат участия в мероприятиях по презентации, трансляции, обобщению своего опыта (в открытых мероприятиях, мастер-классах, через публикации в научно-методических сборниках; консультационная работа и т.п.)	Документальное подтверждение участия в мероприятиях различного уровня (справки, приглашения, сертификаты, программы, сборники докладов и т.п.)	Факт участия в очном мероприятии: муниципальный уровень – 1 балл; краевой уровень – 2 балла; российский уровень – 3 балла. Факт участия в заочном мероприятии (через сеть интернет, через публикацию: муниципалитет – 1 балл, край – 2 балла, Россия – 3 балла). Открытое мероприятие педагога, мастер-класс и т.д. по уровням: - муниципальный, окружной -2 балла; - региональный – 4 балла; - всероссийский – 6 баллов. Публикация в научном издании по уровням: - региональный – 4 балла; - всероссийский – 6 баллов.

			Факт консультирования – 1 балл. Максимальное количество – 15 баллов.
Уровень активности по повышению квалификации	Результат прохождения курсов повышения квалификации и переподготовки по инициативе педагога	Документальное подтверждение прохождения курсов повышения квалификации	Документальное подтверждение прохождения курсов (до 72 час.) – 3 балла, от 72 час – 5 баллов. Дистанционные курсы – 2 балла. Максимальное количество – 5 баллов.
Учебно-методическая и инновационная деятельность педагога			
Уровень учебно-методической деятельности педагога	Результат разработки и внедрения образовательных программ, проектов (по степени разработанности)	Документальное подтверждение наличия образовательных программ, проектов (по степени разработанности)	Авторская программа, прошедшая внешнюю экспертизу – 5 баллов; Экспериментальная – 3 балла; Модифицированная программа – 2 балла; Типовая – 0 баллов. Максимальное количество – 5 баллов.
Уровень активности участия в инновационной деятельности учреждения	Вклад в инновационную деятельность учреждения	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения	Автор, реализующий инновационный проект – 10 баллов; Член авторского коллектива, реализующий инновационный проект – 7 баллов; Участник внедрения инновационного проекта – 3 балла. Максимальное количество – 10 баллов.
Уровень активности участия в интеграции с учреждениями общего образования	Доля обучающихся, включенных во внеурочную деятельность через внедрение ФГОС	Количество обучающихся, включенных во внеурочную деятельность через внедрение ФГОС / общее количество обучающихся	50 % - 100 % – 5 баллов; 30 % - 49 % – 3 балла; До 30 % – 2 балла. Максимальное количество – 5 баллов.

Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности тренеров-преподавателей дополнительного образования

При определении рейтинговой оценки деятельности тренеров-преподавателей учитываются следующие параметры:

- результативность педагогической деятельности;
- результативность методической деятельности;
- результативность воспитательной работы;
- нормативно-правовая компетентность, работа с документами;
- трудовая дисциплина;
- обеспечение безопасности, сохранение и укрепление психического и физического здоровья;
- ИКТ-компетентность.

Критерии	Показатели
1. Результативность педагогической деятельности	
Сохранение контингента учащихся	5 баллов – 90 % и более 3 балла – от 50 % до 90 % Минус 1 балл – менее 50 %
Подготовка победителей и призеров соревнований:	
Краевых	
1 место	5 баллов
2 место	3 балла
3 место	2 балла
Участие в соревнованиях Всероссийских и международных	0,5 балла
1 место	7 баллов
2 место	5 баллов
3 место	3 балла
	1 балл
Подготовка спортсменов-разрядников:	
Массовых разрядов	0,5 балла
1 разряда	3 балла
КМС	4 балла
МС	5 баллов
Руководство экспериментальной и инновационной деятельностью	5 баллов
2. Результативность методической деятельности	
Участие в конкурсах профессионального мастерства	Всероссийский уровень 5 баллов – победитель, призер Краевой уровень 3 балла – победитель, призер Муниципальный уровень 2 балла – победитель, призер 1 балл – участник конкурсов всех уровней
Проведение мастер-классов, открытых уроков	2 балла за каждый мастер-класс 1 балл за каждый открытый урок
Выступление с докладами на конференциях, семинарах	Всероссийский уровень 2 балла Краевой уровень 1 балл Муниципальный уровень 0,5 баллов за каждое выступление
Презентация своей педагогической	2 балла за каждую публикацию в газетах и

деятельности в СМИ, публикация методических работ и работ учащихся	журналах, научных сборниках, интернет-изданиях
Внеплановое повышение квалификации	2 балла
3. Результативность воспитательной работы	
Организация культурно-массовых мероприятий	Краевой уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла Школьный уровень – 1 балл
Организация соревнований	Краевой уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла Школьный уровень – 1 балл
Организация экскурсий, поездок, походов	2 балла за каждое мероприятие
Привлечение родителей к участию в спортивно-массовых мероприятиях	2 балла
4. Нормативно-правовая компетентность, работа с документами	
Знание и соблюдение нормативных документов, регламентирующих профессиональную деятельность	3 балла – знает и полностью соблюдает Минус 1 балл – не владеет нормативно-правовой базой в области своей деятельности, имеются нарушения
Качество и своевременность оформления журналов групповых занятий	2 балла – журнал оформлен качественно и своевременно; 1 балл – есть единичные замечания по оформлению; Минус 5 баллов – регулярные нарушения в оформлении журнала
Своевременность сдачи документов, необходимых для планирования и организации образовательного процесса, качество их составления, коррекция в зависимости от ситуативных изменений в режиме работы	2 балла – педагог-тренер выполняет все требования на оптимальном уровне
5. Трудовая дисциплина	
Уровень исполнительской дисциплины	5 баллов
6. Обеспечение безопасности, сохранение и укрепление психического и физического здоровья	
Своевременность проведения инструктажей по ТБ с учащимися	1 балл
Отсутствие несчастных случаев с учащимися	1 балл При наличии несчастного случая – минус 5 баллов
7. ИКТ-компетентность	
Работа с техническими (мультимедийными) средствами обучения	1 балл использует в системе

Примечание:

1. Показатели, не предусмотренные данным положением, рассматриваются индивидуально.

4. Порядок расчета выплат

4.1. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетов за календарный год с января по декабрь.

4.2. Размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с января по декабрь включительно определяется следующим образом:

4.2.1. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за период с января по декабрь предыдущего года.

4.2.2. Суммируются баллы, полученные всеми работниками организации (общая сумма баллов).

4.2.3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по декабрь включительно, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.2.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с января по декабрь включительно. Выплаты производятся равными долями ежемесячно с января по декабрь.

4.3. Отпуск работников будет оплачиваться исходя из средней заработной платы работника, в котором учтены стимулирующие выплаты. В период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогов и методистов

5.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной группой, он вправе подать в экспертный совет апелляцию.

5.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя экспертного совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель экспертного совета в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание экспертного совета, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы, педагог, подавший апелляцию, председатель Совета организации, председатель трудового коллектива.

5.5. В присутствии педагога или методиста, подавшего апелляцию, проводится проверка правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

5.6. Оценка, данная на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертного совета.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК
РУКОВОДИТЕЛЯМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных услуг в муниципальных бюджетных образовательных организациях дополнительного образования, усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и качественного выполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и предусматривает единые условия и порядок выплат стимулирующих надбавок.

1.3. Выплаты стимулирующих надбавок осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителей, перешедших на новую систему оплаты труда, установленного в объеме 1% от фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования.

1.4. Выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования устанавливаются приказом комитета по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района.

1.5. Комитет по образованию и делам молодежи администрации Кулундинского района может принимать решение по увеличению или уменьшению размера стимулирующих надбавок руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования, по результатам деятельности за отчетный период.

1.6. Комитетом по образованию и делам молодежи создается экспертная комиссия по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций, (далее - Комиссия). Состав и регламент деятельности Комиссии определяется Положением об экспертной комиссии по внешней оценке результативности профессиональной деятельности руководителей.

1.7. Руководители муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

1.8. По итогам оценки Комиссии председатель комитета по образованию и делам молодежи ежегодно вносит на рассмотрение Комиссии предложения по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования.

2. Критерии оценки деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования, при установлении выплат стимулирующих надбавок за качественные показатели в управлении организацией

2.1. Основная деятельность организации:

положительная (устойчивая динамика) сохранности числа обучающихся, получающих услуги дополнительного образования – разница между показателем сохранности числа обучающихся за предыдущий год и показателем сохранности за текущий год – 20 баллов;

результативность участия обучающихся в районных и краевых мероприятиях – доля обучающихся, ставших победителями и призерами на районных и краевых мероприятиях, в общем числе участников районных и краевых мероприятий – 20 баллов.

2.2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина организации:

повышение заработной платы работников за счет экономии средств – 10 баллов;

исполнительская дисциплина организации – наличие (отсутствие) неисполненных предписаний надзорных служб – 10 баллов.

2.3. Деятельность организации, направленная на работу с кадрами:

соответствие требованиям квалификационных характеристик – доля педагогических работников, чей уровень соответствует требованиям квалификационных характеристик – 10 баллов;

повышение квалификации педагогических работников – доля педагогических работников организации, прошедших в межаттестационный период курсы повышения квалификации (нуждающиеся в этой услуге), к общей численности педагогических работников – 10 баллов.

2.4. Качественное управление ресурсами, осуществление финансово-хозяйственной деятельности:

эффективное расходование бюджетных средств и целевое использование переданного в оперативное управление имущества – отсутствие замечаний со стороны органов финансового контроля, неисполненных поручений Главного управления по неэффективному расходованию бюджетных средств и использованию имущества – 20 баллов.

Оценка эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования служит целям повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

3. Порядок расчета выплат

3.1. Размер стимулирующих выплат руководителю организации с января по декабрь включительно определяется следующим образом:

3.1.1. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности руководителя в рамках внутриучрежденческого контроля за период с января по декабрь предыдущего года.

3.1.2. Подсчитывается максимальное количество баллов, которое может набрать руководитель в результате своей профессиональной деятельности.

3.1.3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по декабрь включительно, делится на максимальное количество баллов, которые может набрать руководитель. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.1.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов руководителя.

В результате получается размер стимулирующих выплат каждому руководителю за период с января по декабрь включительно. Выплаты производятся равными долями ежемесячно с января по декабрь.

3.2. Отпуск руководителя организации будет оплачиваться исходя из его средней заработной платы, в котором учтены стимулирующие выплаты. В период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы руководителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

4.1. В случае несогласия руководителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель экспертной комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии.

4.5. В присутствии руководителя, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными учредителя, отчета и портфолио результатов профессиональной деятельности руководителя, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

4.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

5. Порядок снижения размера стимулирующих выплат руководителей

5.1. Руководителю, имеющему дисциплинарное взыскание, не выплачивается стимулирующая надбавка в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

5.2. Средства централизованного фонда, предусмотренные на стимулирование руководителя, направляются в организацию и подлежат перераспределению среди работников организации в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогов при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

6. Заключительное положение

6.1. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

6.2. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей организаций, не использованные в течение финансового года, резервируются (до 30% от размера централизованного фонда стимулирования руководителей).