ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00E7FE4589C644177A2E9A6563EE3CEB9B
Владелец: Махмудова Асет Салавудиновна
Действителен: с 20.06.2025 до 13.09.2026

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАУРСКИЙ ЦЕНТР ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОГО ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

366128, РФ, ЧР, Наурский район, ст. Наурская, ул. Джона Рида № б/н

Принято:
на педагогического совета
Протокол № __1__
от «__28__» __08__ 2025

Утверждаю:
Директор МБУ ДО
Наурский «ЦДЮТТ»
_____ А.С. Махмудова
Приказ № _17_ от «_15_» __08__ 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части оплаты труда муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Наурский Центр детско-юношеского технического творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях но реализации государственной социальной политики» и № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки; Планом мероприятий («дорожной картой) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012г. № 2620-р);

1.2. Данное Положение разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивация работников ЦДЮТТ к повышению качества образовательного процесса.

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

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

1.5. Настоящий локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» согласовывается с профсоюзным комитетом, вводится в действие приказом директора ЦДЮТТ.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников.

2.1 Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами ДДТ

2.2. Основанием для ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемой работы но результатам труда за определенный период являются следующие показатели: достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом; подготовка призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, выставок различного уровня; внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных и здоровьесберегающих технологий; участие в инновационной деятельности ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью и повышающих авторитет и имидж ЦДЮТТ у обучающихся, родителей, общественности.

2.3. Стимулирующие выплаты работы по результатам труда распространяется на следующие категории педагогических работников:

- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- методист;
- концертмейстер;
- зав. структурным подразделением

2.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников ЦДЮТТ учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, представляемые руководителями отделов, результаты самооценки работников организации, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей),

2.5. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических кадров служит карточка учета личных достижений на каждого сотрудника и подтверждающие материалы, отражающие результаты обучения, воспитания и развития обучающихся; личные профессиональные достижения работника в образовательной деятельности, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни ЦДЮТТ.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки, с целью учета результативности профессиональной деятельности педагогических работников в ЦДЮТТ приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия), действующая на основании Положения о Комиссии, утвержденного директором ДДТ и согласованного с профсоюзным комитетом. (Приложение № 1)

2.7. В установленные сроки- (не менее, чем за 2 недели до заседания Комиссии) педагогические работники представляют результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями руководителю структурного подразделения (заведующего отделом). Материалы самооценки, представленные после указанного срока, к рассмотрению не принимаются.

2.8. Комиссия в установленные сроки на основе представленных материалов и оценочного листа, заверенного заведующим отделом, проводит экспертную оценку результативности деятельности педагогического работника в баллах за отчетный период в соответствии е критериями и показателями данного Положения (Приложение № 2-6 Критерии для ежемесячных стимулирующих выплат за качество выполняемой работы по результатам труда за определенный период»).

2.9. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов (полугодий), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем показателям с учетом их коэффициента для каждого работника производится в декабре (январе) и в июне. Из расчетного периода исключаются отпуск без сохранения заработной платы, учебный отпуск.

2.10. Работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

- самооценка качества труда каждым сотрудником, подготовка и предоставление материалов в Комиссию;

- работа Комиссии; проведение корректировки результатов, предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными; допускается помесячная корректировка надбавки в зависимости от различного рода обстоятельств и утверждается приказом.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в Протоколе.

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

2.13. Комиссия обязана в течение 5-и рабочих дней рассмотреть заявление работника и дать письменное разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии). В случае установления в ходе проверки факта технической ошибки или нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

2.14. В случае несогласия разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в Комиссию по трудовым спорам ЦДЮТТ.

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

2.16. В систему критериев оценки, результативности труда работников ЦДЮТТ в течение года могут вноситься изменения. Предложения по изменению или внесению новых показателей направленных на оценку качества образования в ЦДЮТТ, могут выдвигаться всеми участниками образовательного процесса, обсуждаться на совещаниях отделов, научно-методическом совете и утверждаться на общем собрании трудового коллектива