

«Согласовано»
Председатель профсоюзного комитета
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств №4» Советского района
г.Казани

И. В. Шевелёва

Принято на педагогическом совете
Протокол №1 от «26» августа 2021 г.

«Утверждаю»
Директор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств №4»
Советского района г.Казани
М.Л. Рахматуллина



Введено в действие приказом
№ 96 от «27» августа 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях распределения стимулирующей части оплаты
труда, за качество работы работников муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств №4» Советского района г.Казани

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда за качество работы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств №4» Советского района г.Казани (далее школа).

1.2 Настоящее Положение о формировании и использовании фонда стимулирующих выплат (премирования) разработано в соответствии:

- Законом Российской Федерации «Об Образовании»
- Бюджетным кодексом Российской Федерации
- Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 6 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»
- Нормативно-правовыми актами Министерства здравоохранения Российской Федерации
- Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008 года №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан (в редакции постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 0.5.12.2008 года №869 от 02.02.2009г.
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года No 674 «О размере тарифной ставки (оклад а) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан»
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан» и с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 г. No790)
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан «О внесении

изменения в Положение об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп должностей, работников образования государственных учреждений Республики Татарстан », утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан»

-Разъяснение по применению Положения об условиях оплаты труда работников, профессиональных квалификационных групп, должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан»

-Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.08.2011года №688 «О внесении изменения в Положение об условиях о платы труда работников, профессиональных квалификационных групп, должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. №678 «Об условиях оплаты труда работников, государственных учреждений Республики Татарстан»

-Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 10.03.2015 года №140 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

1.1. Действие положения направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Результатом исполнения данного Положения должно явиться создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности в воспитательном и образовательном процессе.

1.3. Размеры и виды стимулирующих выплат за качество работы устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и выплачиваются за счет средств, выделяемых бюджетом.

1.4. Выплаты стимулирующего характера за качество работы устанавливаются приказом директора на основании протокола, исходя из критериев, определенных комиссией в соответствующем порядке, по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.5. Вновь принятым работникам и работникам, приступившим к работе после декретного отпуска, оплата за качество работы производится по итогам отработанного времени при рассмотрении критериев оценки эффективности качества деятельности работников 2 раза в год (за периоды сентябрь-февраль, март-август).

1.6. Педагогическим работникам, принятым переводом из другого образовательного учреждения, оплата за качество работы производится по значениям критериев оценки качества, достигнутым в учреждении, из которого переведен работник (основание - справка с последнего места работы).

1.7. Оплата за качество работы педагогическим работникам, перешедшим на другую педагогическую должность, производится на основании решения педагогического совета.

1.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должность преподавателя). При работе на условиях внешнего совместительства должностей в школе премиальные выплаты не производятся (кроме преподавателей - совместителей).

1.8. Выплаты за качество работы в оплату труда за замещение не включаются.

2. Перечень категорий работников школы, имеющие право на выплаты за качество работы

2.1. Данное Положение охватывает следующие категории работников:

- директор
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе
- заведующий организационно-массовым отделом
- заведующий методическим отделом
- методист
- заведующий библиотекой
- преподаватель
- концертмейстер

3. Расчет стоимости критериев:

1. На основании сданных карт члены комиссии высчитывают количество набранных критериев каждым работником в отдельности и общее количество набранных критериев. Сумма стимулирующих выплат за качество работы для каждой категории делится на общее количество набранных работниками по категории критериев. По итогам данного расчета устанавливается стоимость одного критерия. Исходя из количества набранных работником критериев, производится расчет стимулирующих выплат путем умножения стоимости одного критерия на количество установленных в карте критериев.

Результаты данного рассмотрения оформляются приказом директора по согласованию с профкомом.

Стоимость балла может меняться в зависимости от периодичности рассмотрения критериев оценки эффективности деятельности работников.

3.2. Фонд оплаты труда за качество должен составлять не менее 15 % от фонда оплаты труда работников школы по основному месту работы по должностным окладам (с учетом нагрузки), не включая вакансии. По вакантным должностям при тарифицировании работников учитываются максимальные значения критериев оценки качества.

4.0 критериях оценки эффективности деятельности основных работников

4.1. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности школы.

4.2. Цель оценки результативности деятельности работников образования –обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе

материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

4.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

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

4.4. Критерии оценки эффективности деятельности работников ориентировано на выявление персональных качеств личности, способствующих успешности воспитанников и направлено на повышение качества воспитания и образования в условиях реализации программы развития школы.

5. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

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

5.2. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит Портфолио профессиональных достижений - индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в учебно-воспитательной деятельности, вклад в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни школы.

5.3. Портфолио заполняется работником самостоятельно, в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

5.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности на основе его личного Портфолио школе, приказом директора, по согласованию с профкомом, создается Комиссия, состоящая из представителей администрации и членов профкома школы.

5.5. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

5.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся у директора школы. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

5.7. В установленные приказом директора школы сроки (до начала отчетного периода, не менее чем за 15 дней заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают в Комиссию Портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

- 5.8. На основе представленных в Портфолио и оценочном листе материалов Комиссия в установленные сроки проводит экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями.
- 5.9. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.
- 5.10. Количество максимальных баллов работников не должно превышать:
- директор 100
 - заместитель директора по учебно-воспитательной работе 70
 - заведующий организационно-массовой работой 65
 - Заведующий методической работой 65
 - методист 50
 - Заведующий библиотекой 50
 - преподаватель –50
 - концертмейстер–50 баллов.
- 5.11. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух рабочих дней обратиться с письменным заявлением в апелляционную Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.
- 5.12. Комиссия обязана в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по его желанию) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).
- 5.13. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС школы.

6. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат за качество труда

- 6.1. Размер стимулирующих выплат за качество труда может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен данных выплат за:
- нарушение Устава школы
 - нарушение Правил внутреннего трудового распорядка
 - нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда
 - нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины
 - нарушение корпоративной этики.
- 6.2. Решение о лишении (уменьшении) выплат стимулирующего характера оценки труда устанавливается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива, утверждения директором и согласования с профсоюзной организацией.

7.2. Настоящее Положение распространяется на всех работников школы и действует до принятия нового.