


ПРИНЯТО:

Управляющим советом МБУ ДО
«Станция юных натуралистов»
Протокол от «28» 05 2020г. № 04

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО
«Станция юных натуралистов»
МХ Л. Кушнарёва
Приказ от «29» мая 2020 г. № 34



ПОЛОЖЕНИЕ

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Станция юных натуралистов» Грайворонского района Белгородской области**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников организаций дополнительного образования детей, общеобразовательных организаций, имеющих структурное подразделение дополнительного образования, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дополнительного образования, утвержденной постановлением правительства Белгородской области № 203-пп от 13 мая 2019 года, Уставом МБУ ДО «СЮН», в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников образовательного учреждения к повышению качества образовательного и воспитательного процесса, развитию профессиональной активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и эффективности работы обслуживающего персонала.

1.2 Положение предназначено для решения следующих задач, являющихся предметом корпоративной социальной политики учреждения:

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- закрепление кадров в учреждении, повышение их деловых качеств, сокращение текучести кадров;
- соблюдение интересов работников и работодателя в части роста трудовой отдачи и её оплаты.

1.3 Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением (управляющим советом), на основании представления руководителя учреждения.

1.4 Локальный акт «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» рассматривается на заседании управляющего совета и утверждается приказом директора.

1.5 Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника (кроме руководителя образовательного учреждения) устанавливается на основании приказа руководителя МБУ ДО «СЮН».

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам.

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБУ ДО «СЮН» устанавливаются по результатам оценки результативности деятельности работников МБУ ДО «СЮН», проводимых на основании утвержденных критериев.

2.2. Оценка результативности профессиональной деятельности работников МБУ ДО «СЮН» ведется с участием управляющего совета, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МБУ ДО «СЮН» учитываются результаты, полученные в рамках административного контроля, представляемые администрацией МБУ ДО «СЮН», результаты самооценки работников МБУ ДО «СЮН» в соответствии с критериями, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

2.4. Руководитель МБУ ДО «СЮН» представляет в управляющий совет информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам полугодия, и, соответственно, устанавливает размеры стимулирующих выплат за соответствующий период.

2.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются на основании настоящего Положения.

3. Регламент участия управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

3.1. Управляющий совет в соответствии с Уставом участвует в установлении выплат стимулирующей части работникам МБУ ДО «СЮН».

3.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом в течение года на заседаниях, проводимых по итогам первого и второго полугодия.

3.3. Руководитель МБУ ДО «СЮН» представляет в управляющий совет информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда по результатам полугодия, и, соответственно, устанавливает размеры стимулирующих выплат за соответствующий период.

3.4. На заседаниях управляющий совет рассматривает и согласовывает:
- критерии оценки профессиональной деятельности работников учреждения за предыдущее полугодие, в котором должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для каждого работника МБУ ДО «СЮН» (кроме руководителя).

3.5. Решения управляющего совета принимаются простым большинством

голосов и отражаются в протоколе.

3.6. На основании протокола управляющего совета издается приказ руководителя МБУ ДО «СЮН» об утверждении размеров стимулирующих выплат по результатам работы работникам МБУ ДО «СЮН» на соответствующий период с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода).

3.7. Работники МБУ ДО «СЮН» вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

4. Гарантированные стимулирующие выплаты.

4.1. Гарантированные стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

- за звание «Народный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени)), «Заслуженный учитель» - 3000 руб.

- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения" и «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» - 500 руб.

4.2. В случае если работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих наград.

4.3. Работникам могут выплачиваться разовые премии по согласованию с Управляющим советом организации. Размер премии каждому работнику за определенный период не должен превышать минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным Законом РФ «О минимальном размере оплаты труда». Выплата премий производится из средств экономии по фонду оплаты труда за текущий год.

5. Порядок стимулирования

5.1. Стимулирующая часть ФОТ для работников учреждения устанавливается два раза в год (с января по август и с сентября по декабрь) управляющим советом. Выплаты осуществляются ежемесячно согласно критериям результативности профессиональной деятельности работников учреждения.

5.2. Определение размера стимулирующих выплат специалистам учреждения производится следующим образом:

5.2.1. Производится подсчет баллов (с января по август и с сентября по декабрь) текущего года согласно критериям деятельности работников учреждения (приложение 1, приложение 2).

5.2.2. Суммируются баллы, полученные всеми специалистами учреждения (общая сумма баллов).

5.2.3. Среднемесячный размер фонда стимулирования делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.2.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику. Они выплачиваются ежемесячно.

5.3. Осуществление стимулирующих выплат производится специалистам набравшими любое количество баллов.

5.4. Руководитель учреждения представляет в орган самоуправления учреждения информацию о количестве набранных баллов каждым работником, являющихся основанием для их премирования.

5.5. Управляющий совет учреждения принимает решение о выплате стимулирующих открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение управляющего совета оформляется протоколом.

5.6. На основании протокола директор учреждения издает приказ о стимулировании. Вносятся изменения в тарификацию, в результате чего составляется дополнительное соглашение к трудовому договору каждого работника и доводится до их сведения.

**Критерии оценки
результативности профессиональной деятельности педагогических работников
МБУ ДО «Станция юных натуралистов» Грайворонского района Белгородской
области по специальности «методист»**

№	Наименование критерия	Подтверждающие документы	Предполагаемое количество баллов по каждому показателю
1. Организация воспитательно-образовательного процесса			
1.1	Участие в проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности	Справка руководителя	Участие на муниципальном уровне – 3 балла Участие на региональном или республиканском уровнях – 5 баллов
1.2	Наличие методической продукции, разработанной методистом	Справка руководителя	дидактические материалы, пособия – 5 баллов методические материалы – 3 балла, сценарии – 1 балл
1.3	Участие в организации и проведении творческих лабораторий, педагогических мастерских, дней партнерского взаимодействия, учебно-методических семинаров, мастер-классов, круглых столов, форумах, конференциях, семинаров	Справка руководителя	регионального уровня – 5 баллов муниципального уровня – 3 балла учрежденческого уровня – 1 балл (за разовое участие)
1.4	Работа методической службы в учреждении (участие в работе метод. объединения)	Приказ назначении ответственных, назначении председателя, руководителя МО	Руководитель МО – 5 балла, член МО – 3 балл
1.5	Результаты участия обучающихся в массовых мероприятиях	Результаты участия обучающихся в массовых мероприятиях.	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла - на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном уровне 10 баллов – на Всероссийском уровне.
1.6	Результаты участия педагогических работников и учреждений в конкурсах	Результаты участия педагогов дополнительного образования в массовых мероприятиях.	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла - на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном и всероссийском уровнях.

2. Создание условий для профессионального роста педагогических кадров			
2.1	Наличие обобщенного опыта работы педагогов дополнительного образования, методиста.	Приказ «Об обобщении опыта работы» - при обобщении на уровне ОУ. Сертификат или приказ - при обобщении на муниципальном или региональном уровне.	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ (баллы устанавливаются на 1 год)
2.2	Разработка программ, методических материалов, проектов	Титульный лист программы, методического материала и выписка из решения экспертного совета; Титульный лист проекта и приказ об участии в разработке	10 баллов – утверждение на региональном уровне; 4 балла – утверждение на муниципальном уровне 3 балла – на уровне ОУ (баллы устанавливаются на 1 год).
2.3	Организация массовых мероприятий, проведение конференций, семинаров	Приказ ОУ, подтверждающий участие в организации мероприятия и уровень мероприятия	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла - на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном и всероссийском уровнях (за разовое участие)
3. Профессиональная активность методиста:			
3.1	Наличие личных публикаций по вопросам позитивного опыта профессиональной деятельности	Титульный лист и содержание сборника, распечатка страницы сайта, сертификат о размещении материала на сайте и т.д.	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 2 балла – Интернет публикации (за разовое участие).
3.2	Участие в работе комиссий, жюри конкурсов, в экспертных или творческих группах, инновационных проектах, ведение сайта учреждения в сети Интернет	Приказы, выписки из приказов	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла - на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном и Всероссийском уровнях (за разовое участие).
3.3	Поощрения методиста	Грамоты, благодарности, выписки из приказов	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла - на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном и всероссийском уровнях
Максимальное количество			100 баллов

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБУ ДО «Станция юных натуралистов» Грайворонского района Белгородской области по специальности «педагог дополнительного образования»

№	Наименование критерия	Подтверждающие документы	Количество баллов по каждому показателю
1. Обеспечение высокого уровня организации учебно-воспитательного процесса			
1.1	Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года.	Справка руководителя учреждения	5 баллов – более 90 % 3 балла – 80-89 %
1.2.	Востребованность дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ	Расчет ниже таблицы	Справка руководителя
1.3.	Участие в персонифицированном финансировании	Справка руководителя учреждения	100% - 5 баллов 75 – 99% - 4 балла менее 75% - 3 балла
1.4.	Отсутствие объективных жалоб	Справка руководителя учреждения	Отсутствие жалоб – 5 балла
1.5.	Результаты участия обучающихся в массовых мероприятиях.	Копии грамот, дипломов, приказы	Индивидуальные: За каждого учащегося, ставшего победителем – на муниципальном уровне – 2 балла, - на региональном уровне – 7 баллов, -на всероссийском уровне – 15 баллов, призера на муниципальном уровне – 1 балл, на региональном – 5 баллов, на всероссийском – 10 баллов.
1.6.	Личное участие (практическое) в конкурсах, семинарах, конференциях, выставках и др.)	Протоколы, приказы, справки руководителя учреждения	муниципальный уровень – 3 балла региональный уровень – 5 баллов всероссийский и международный – 10 баллов

1.7.	Результативное участие (выход в финал) в конкурсах профессионального мастерства.	Копии грамот, дипломов, приказы	Очные: 10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. <i>(баллы устанавливаются на 1 год)</i>
2. Обеспечение профессионального уровня педагога			
2.1.	Наличие публикаций в деятельности педагога и его воспитанников		10 баллов – Всероссийский уровень 7 баллов - региональный уровень; 5 балла – муниципальный уровень; <i>(набранные баллы суммир.)</i>
2.2.	Наличие обобщенного опыта работы.	Сертификаты, приказы	5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень. 2 балла – уровень ОУ <i>(баллы устанавливаются на 1 год)</i>
2.3.	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.).	Приказы, протоколы, программы мероприятий	10 баллов – всероссийский уровень; 5 баллов – региональный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; <i>(набранные за участие в мероприятиях по разным темам баллы суммир.)</i>
2.4.	Наличие и реализация авторской или модифицированной дополнительной общеобразовательной программы	Титульный лист программы, справка руководителя	5 баллов – утверждена на региональном уровне; 3 балла – утверждена на муниципальном уровне. 2 балла – на уровне ОУ <i>(баллы устанавливаются за</i>

			<i>каждую программу на 1 год).</i>
2.5.	Проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов педагогом	Список открытых мероприятий, заверенный руководителем, по форме: дата, тема занятия, мероприятие, в рамках которого имело место данное выступление; программы мероприятий и другие подтверждающие документы.	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла – на муниципальном уровне; 5 баллов – на региональном и всероссийском уровнях.
2.6.	Участие в реализации социальных проектов	Протоколы, приказы, справки	муниципальный уровень – 5 балла региональный уровень – 10 баллов всероссийский и международный – 15 баллов
2.7.	Профессиональная активность педагога: участие в мероприятиях, в работе комиссий, жюри конкурсов; руководство МО.	Приказы, выписки из приказов.	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла – на муниципальном уровне; 5 баллов – на региональном и всероссийском уровнях.
2.8.	Сохранение здоровья обучающихся. Отсутствие фактов травматизма (зафиксированных по отчетности)		5 баллов – при отсутствии травматизма.
3. Информационная открытость			
3.1	Участие в работе сайта учреждения	Скриншоты статей и публикаций	3 балла за каждую интернет-публикацию <i>(набранные баллы суммир.)</i>
4. Общественная активность педагога			
4.1.	Участие педагога в общественной жизни учреждения (благоустройство, работа в теплице, участие в других мероприятиях не входящих	Приказы, выписки из приказов, протоколов, справки.	5 баллов – принимает активное участие 0 баллов – не принимает участие

	в должностные обязанности)		
4.2.	Поощрения педагога	Грамоты, благодарности, выписки из приказов	0 баллов – отсутствуют; 3 балла – на уровне ОУ; 4 балла - на муниципальном уровне; 5 баллов - на региональном и всероссийском уровнях
Максимальное количество баллов			100 баллов

Показатель «Востребованность дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ» рассчитывается следующим образом.

$$B_{нед} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{факт\ i}}{O_{макс\ i}} = 0$$

, где

$B_{нед}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,

$O_{факт\ i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,

$O_{макс\ i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $B_{нед} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $B_{нед} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * B_{нед}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.