

Приложение № 8
к коллективному договору

<p>«ПРИНЯТО» на общем собрании трудового коллектива МОУДОД ЦДТ муниципального района Кинельский Самарской области Протокол № 2 «20» февраля 2009 г.</p>	<p>«СОГЛАСОВАНО» на заседании Совета Центра протокол №3 «23» февраля 2009 г. Председатель Совета Центра _____ А.В.Желовников Председатель профсоюзной организации МОУДОД ЦДТ муниципального района Кинельский Самарской области _____ О.И.Зорина «23» февраля 2009 г.</p>	<p>«УТВЕРЖДАЮ» Директор МОУДОД ЦДТ муниципального района Кинельский Самарской области _____ Т.Н.Рыбалова «23» февраля 2009 г.</p>
---	---	---

**Положение
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального образовательного учреждения дополнительного
образования детей Центра детского творчества муниципального района
Кинельский Самарской области**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии

- со статьей 32 Закона РФ «Об образовании»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- С положением об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки.
- Распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 23.01.2009 г. № 63-р «Методические рекомендации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки»;

- Примерный перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области учреждений дополнительного образования (Приказ МОиНСо от 19.02.2009г. № 28 – од)
- Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки. (Приказ МОиНСО от 19.02.2009г. № 30 - од)
- с Положением об оплате труда работников МОУДОД ЦДТ муниципального района Кинельского района Самарской области;
- с Коллективным договором МОУДОД ЦДТ муниципального района Кинельского района Самарской области.

1.2. Настоящее Положение вводится с целью материального стимулирования сотрудников МОУДОД Центра детского творчества муниципального района Кинельский Самарской области (далее - Центр) для развития их творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач по:

- повышению качества образовательного процесса;
- повышению эффективности и качества работы;
- укреплению и развитию материально-технической базы Центра.

1.3. Положение регламентирует порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МОУДОД Центра детского творчества муниципального района Кинельский Самарской области.

1.4. Стимулирующий фонд в размере от 17 % до 20% от фонда оплаты труда работников Центра включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору Центра.

1.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Установление выплат стимулирующего характера производится с учётом критериев и показателей результатов труда сотрудников Центра которые утверждаются настоящим Положением, согласовываются с профсоюзным комитетом и Советом Центра, утверждаются директором Центра.

1.6. Условия для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее шести месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.7. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.8. Размер стимулирующих выплат может быть сокращен в условиях сокращения бюджетного финансирования приказом директора Центра по согласованию с профкомом.

2. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются два раза в год (с июля, с января).

2.2. Орган общественного управления (Совет Центра) согласовывает критерии оценки деятельности работников и заслушивает аналитическую информацию директора Центра о показателях деятельности сотрудников Центра в период между 20 и 25 июня по 20 и 25 декабря.

2.3. Работники Центра предоставляют материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями и по форме, утвержденной приказом директора Центра в срок до 20 июня и 20 декабря Совету Центра.

2.4. Совет Центра рассматривает материалы по самоанализу деятельности педагогов и утверждает количество набранных баллов. В случае несогласия с самооценкой педагога Совет Центра вправе запрашивать дополнительную информацию у педагога или у администрации Центра.

2.5. Директор Центра издает приказ об установлении стимулирующих выплат до 30 июня и 31 декабря.

2.6. Размер стимулирующих выплат работнику зависит от количества баллов, набранных им по критериям. Денежное выражение одного балла устанавливается в зависимости от стимулирующего фонда (величина стимулирующего фонда в денежном выражении делится на суммарное количество баллов, набранных всеми работниками Центра).

2.7. Размер стимулирующих выплат работникам, список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора Центра.

2.8. Стимулирующая выплата может быть снята приказом директора в следующих случаях:

- травматизм учащихся на занятиях, массовых мероприятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- дисциплинарное взыскание.

2.9. Стимулирующие выплаты директору Центра выплачиваются по приказу Кинельского управления Министерства образования и науки Самарской области в пределах Фонда оплаты труда.

2.10. Критерии эффективности работы заместителя директора по УВР выделяются из действующих критериев оценки эффективности руководителя, утвержденных на региональном уровне определяются и утверждаются директором Центра.

3. Распределение стимулирующей части оплаты труда.

Показатели и критерии эффективности (качества) работы педагогов.

Показатели	Критерии	Максимальный балл	
1. Позитивные результаты образовательно-воспитательной деятельности.	1.1. Результаты участия обучающихся (команд обучающихся) в турнирных формах: конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.		
	<i>уровень</i>	<i>занятое место</i>	
	- Районных	1 место	3 (за 1 грамоту)
		2 место	2 (за 1 грамоту)
		3 место	1 (за 1 грамоту)
	- Окружной	1 место	3 (за 1 грамоту)
		2 место	2 (за 1 грамоту)
		3 место	1 (за 1 грамоту)
	- Областных	1 место	6 (за 1 грамоту)
		2 место	5 (за 1 грамоту)
		3 место	4 (за 1 грамоту)
	- Всероссийских и международных	1 место	9 (за 1 грамоту)
		2 место	8 (за 1 грамоту)
		3 место	7 (за 1 грамоту)
	1.2. Результативность обеспечения повышения уровня подготовленности обучающихся (выполнение контрольно-переводных нормативов)		До 2
	1.3. Разработка и внедрение образовательных программ:		
	- экспериментальных программ		1
- индивидуальных программ развития		2	
- авторской программы		3	
1.4. Разработка УМК, обеспечивающего реализацию			
- адаптированной программы		1	
- экспериментальной программы, индивидуальной программы развития		2	
- авторской программы		3	
1.5. Наличие у детского объединения звания «образцовый коллектив»		5	
1.6. Реализация программ сроком реализации 3 года и выше.		2	
1.7. Реализация дополнительных		2	

	<p>образовательных программ предпрофильной подготовки.</p> <p>1.8. Сохранность контингента обучающихся в объединении в течение учебного года не менее 90%.</p> <p>1.9. Охват детей старшего школьного возраста (9кл., 14 лет): 30-50% 50-70% 70-100%</p> <p>1.10. Занятость детей «группы риска», детей с ОВЗ.</p> <p>1.11. Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п.; проведение открытых занятий, мероприятий, творческих недель. Центра (выше уровня образовательного учреждения и вне рамок функциональных обязанностей).</p> <p>1.12. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>1.13. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников.</p> <p>1.14. Результаты участия работника и обучающихся в социально-значимых проектах.</p> <p>1.15. Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций.</p> <p>1.16. Использование IT-технологий, новых форм и методов в организации учебно-воспитательного процесса.</p> <p style="text-align: right;">ИТОГО:</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>1-2</p> <p>1-6</p> <p>1-7</p> <p>До 3</p> <p>До 3</p> <p>1</p> <p>До 2</p> <p>60</p>
<p>2. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.</p>	<p>2.1. Своевременное и качественное предоставление отчетности.</p> <p>2.2. Привлечение спонсорской помощи и пожертвований.</p> <p style="text-align: right;">ИТОГО:</p>	<p>1</p> <p>1-5</p> <p>6</p>

3. Эффективная организация охраны жизни и здоровья	3.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальными вложениями средств)	2
	3.2. Организация каникулярной занятости, отдыха и оздоровления обучающихся.	1-2
ИТОГО:		4
ИТОГО:		70

Показатели и критерии эффективности (качества) работы директора и заместителя директора по УВР.

№	Показатели и критерий оценивания	Максимальное кол-во баллов
1	Эффективность образовательно-воспитательного процесса	
1.2	Реализация авторских образовательных программ: от 10% до 20% – 1 балл, 20% и выше – 2 балла	2
1.3	Доля реализуемых авторских образовательных программ, обеспеченных УМК: от 20% до 50% – 1 балл, 50% и выше – 2 балла	2
1.4	Наличие детских (детско-молодежных) объединений, имеющих звания «образцовый коллектив»: 1-2 объединения (группы) – 1 балл, 3 и более объединений (групп) – 2 балла	2
1.5	Наличие победителей, призёров (обучающихся, команд обучающихся) в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.д.: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 2 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более на уровне области – 3 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 4 балла	4
1.6	Сохранность контингента обучающихся в объединениях (группах) образовательного учреждения в течение учебного года: от 80% до 90% – 1 балл, 90% и выше – 2 балла	2
1.7	Организация на базе учреждения курсов в рамках предпрофильной подготовки учащихся 9-х классов общеобразовательных школ – 2 балла	2
1.8	Организация на базе учреждения профильных	2

	(элективных) курсов в рамках профильного обучения для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ – 2 балла	
1.9	Охват учащихся старше 14 лет от общего числа занимающихся в объединениях: от 15% до 25% – 1 балл, от 25% до 35% – 2 балла, 35% и выше – 3 балла	3
1.10	Наличие в образовательном учреждении детских (молодёжных) объединений или организаций (при наличии локального акта) – 2 балла	2
1.11.	Позитивная динамика количества сотрудников, обобщающих и распространяющих свой опыт (проведения творческих недель, выступления на семинарах, мастер-классы, публикации и т.д.)	3
Итого:		24
2	Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения	
2.1	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла	3
2.2	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта образовательного учреждения в профессиональном сообществе – 1 балл	1
2.3	Наличие достижений (награды, гранты) у педагогического коллектива (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла	3
2.4	Наличие сайта образовательного учреждения, обновляемого не реже 1 раза в месяц – 1 балл	1
Итого:		8
3	Эффективность управленческой деятельности	
3.1	Наличие действующей программы развития (срок действия – не менее 3-х лет), согласованной с органом	2

	самоуправления образовательного учреждения – 2 балла	
3.2	Наличие публичного отчёта о деятельности учреждения за год, включая информацию о расходовании внебюджетных средств (в СМИ, в сети Интернет) – 2 балла	2
3.3	Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями	1
3.4	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности учреждения: на муниципальном уровне или уровне «образовательного округа» – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	3
3.5	Деятельность учреждения в режиме ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов): на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.6	Участие в составе экспертных (рабочих и т.п.) групп: на уровне «образовательного округа» – 1 балл, на региональном уровне и выше – 2 балла	2
3.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 1 балл	1
3.8	Организация и проведение массовых мероприятий (профильных смен, учебно-тренировочных сборов и т.п.) (баллы могут суммироваться): на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла за каждое мероприятие (но не более 2 баллов), на региональном уровне и выше – 2 балла за каждое мероприятие (но не более 8 баллов)	10
3.9.	Качество осуществления координационно-методической работы	3
Итого:		26
4	Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса	
4.1	Отсутствие предписаний, замечаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников, не связанных с капитальным вложением средств – 2 балла	2
4.2	Отсутствие травматизма среди воспитанников и работников учреждения во время образовательно-	1

	воспитательного процесса – 1 балл	
4.3	Наличие и реализация в учреждении программы, направленной на формирование здоровьесберегающего образовательного пространства – 1 балл	1
Итого:		4
5	Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения	
5.1	Доля педагогических работников (включая совместителей), имеющих квалификационные категории: от 50% до 70% – 1 балл, 70% и выше – 2 балла	2
5.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10% до 20% от общего числа – 1 балл; 20% и более – 2 балла	2
5.3	Результативность участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» – 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» – 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла	2
5.4.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	2
Итого:		8
ВСЕГО:		70

Показатели и критерии эффективности (качества) работы методиста, педагога-психолога.

Показатели	Критерии	Максимальный балл
1.Эффективность управленческой деятельности.	1.1. Высокий уровень и качество проведения мероприятий <i>уровень мероприятия:</i> районный уровень; окружной уровень; областной уровень; всероссийских и международных	До 3 До 3 До 6 До 9
	1.2. Призовые места Центра в смотрах (конкурсах)	До 9

	районного, окружного, областного, всероссийского уровней;	
	1.3. Позитивная динамика количества сотрудников имеющих квалификационную категорию;	До 5
	1.4. Позитивная динамика количества сотрудников, обобщающих и распространяющих свой опыт (выступления на семинарах, мастер-классы, публикации и т.д.);	До 5
	1.5. Сотрудничество с научными учреждениями по направлению деятельности;	До 5
	1.6. Качество оформления информации, планов, отчетов, аналитических материалов;	До 5
	1.7. Качество публичной отчетности;	До 5
	1.8. За качественную реализацию Программы развития Центра;	До 10
	1.9. Качество осуществления координационно-методической работы	До 5
ИТОГО:		70

Показатели и критерии эффективности (качества) работы административно-хозяйственного персонала.

Показатели	Критерии	Максимальный балл
<i>1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.</i>	1.1. Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счет учреждения на конец отчетного периода	До 10
	1.2. Своевременное и качественное предоставление отчетности	До 15
	1.3. Качественное ведение документации.	До 5
	1.4. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам	До 15

	финансово-хозяйственной деятельности 1.5. Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчётным периодом) 1.6. За привлечение спонсорской помощи и пожертвований <p style="text-align: right;">ИТОГО: 67</p>	До 7 До 15 67
2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья.	2.1. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) 2.2. Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения. <p style="text-align: right;">ИТОГО: 3</p>	2 1 3
	ИТОГО:	70

4. Разовые стимулирующие выплаты (премирование).

4.1. Стимулирующие выплаты могут носить разовый характер.

4.2. Разовые стимулирующие выплаты (премии) устанавливаются как основным работникам, так и работающим по совместительству.

4.3. Директор Центра имеет право оставить часть стимулирующего фонда, но не более 20% для разового поощрения (премирования) работников Центра.

4.4. Разовые стимулирующие выплаты (премии) могут выплачиваться при наличии средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда и части стимулирующего фонда, оставленного для разового поощрения (премирования) работников Центра.

4.5. Премирование работников Центра производится за результаты особо важной для Центра деятельности, которых сотрудник достиг после распределения основной части стимулирующего фонда.

- по результатам подготовки Центра к началу учебного года;
- за высокие результаты учебно-воспитательной работы за квартал, 1 полугодие, за год (декабрь, август);
- за высокую результативность и эффективную работу;
- в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет, 60 лет), уход на заслуженный отдых;
- к Дню учителя;

- к праздничным датам;
- по случаю награждений высокими правительственными наградами РФ.

5. Заключительные положения.

5.1. Данное Положение действует до принятия нового Положения.

5.2. Центр оставляет за собой право изменить перечень критериев оценки деятельности работников в части дополнительных критериев, установленных самим образовательным учреждением.