

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
Дом детского творчества «Союз» Выборгского района Санкт-Петербурга

Учено мнение профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации образовательного
учреждения

Председатель *Ивина В.Ю.*
«27» декабря 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор

Е.П. Широкова
Е.П. Широкова

«27» декабря 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части
фонда оплаты труда по показателям эффективности
деятельности сотрудников
ГБУ ДО ДДТ «Союз» Выборгского района
Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия выплаты работникам Дома детского творчества «Союз» стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с Письмом Министерства образования и науки РФ от 25.03.2009г. №06-296 «О рекомендациях по использованию новой системы оплаты труда педагогов дополнительного образования», закона Санкт-Петербурга от 17.07.2013г. № 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге», Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 20.08.2013г. № 1861-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций дополнительного образования Санкт-Петербурга»,

Распоряжение Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 30.09.2013 № 2292-р « Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администрации районов Санкт-Петербурга», «Положением о системе оплаты труда работников ГБУ ДО ДДТ «Союз» Выборгского района Санкт-Петербурга».

1.2. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения между работниками Дома детского творчества «Союз» (далее – Положение) отражает критерии и показатели качества и результативности их труда, лежащие в основе определения размера стимулирующих надбавок, порядка их расчета и выплаты.

1.3. Положение определяет условия и порядок формирования выплат стимулирующего характера, которые ГБУ ДО ДДТ «Союз» Выборгского района Санкт-Петербурга определяет самостоятельно.

1.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ.

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам отчетного периода (полугодия), выплачиваются ежемесячно.

1.6. Установление стимулирующих выплат административно-управленческого персонала определяет директор.

1.7. Размер стимулирующей части руководителя определяется распоряжением Главы администрации Выборгского района г. Санкт - Петербурга.

2. Карта эффективности деятельности сотрудников и порядок ее оформления

- 2.1. Карта эффективности профессиональной деятельности (Далее – карта эффективности)-документ, включающий критерии, показатели, расчет показателя, шкалу показателей, баллы самооценки, краткий отчет деятельности по каждому критерию и оценку администрации.
- 2.2. Карты эффективности разработаны для следующих категорий сотрудников: педагог дополнительного образования, концертмейстер, методист, педагог-организатор, руководитель отдела, руководитель структурного подразделения, заместитель директора (Приложение 1).
- 2.3. Карта эффективности заполняется сотрудником по итогам работы за полугодие (I и II полугодие учебного года) и передается непосредственному руководителю в установленные сроки.
- 2.4. Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельности сотрудника руководитель выставляет баллы в графу «Оценка администрации».
- 2.5. Сотрудник ставит подпись в карте эффективности после ознакомления с оценкой администрации.
- 2.6. Заполнять карту эффективности могут перечисленные в п 2.2 настоящего Положения категории сотрудников, находящиеся в штате ГБУ ДО ДДТ «Союз».
- 2.7. Педагоги дополнительного образования заполняют карту эффективности при наличии достижений учащихся в конкурсных мероприятиях. Исключение составляют педагоги дополнительного образования, имеющие группы только первого года обучения.

3. Комиссия по утверждению результатов показателей эффективности деятельности сотрудников.

- 3.1. Для рассмотрения результатов эффективности деятельности сотрудников учреждения создается Комиссия из числа представителей администрации, профсоюзной организации и ведущих специалистов учреждения.
- 3.2. Состав комиссии и ее председатель утверждается приказом директора на текущий учебный год.
- 3.3. Комиссия проводит заседания один раз в учебное полугодие, рассматривает и утверждает результаты показателей эффективности деятельности сотрудников.
- 3.4. В случае несогласия с оценкой администрации, сотрудник вправе обратиться в комиссию для рассмотрения спорного вопроса. В таком случае проводится внеплановое заседание комиссии.
- 3.5. Результаты работы комиссии оформляется протоколом. Протоколы комиссии и карты эффективности хранятся в течение 5 лет.
- 3.6. Комиссия принимает решение на основе открытого голосования путём подсчёта большинства голосов. Подписывает протокол председатель комиссии и секретарь.

3.7. На основании предоставленных карт эффективности, комиссия готовит сводную таблицу баллов и передает его в установленные сроки руководителю учреждения.

3.8. Председатель комиссии несет ответственность за грамотное и своевременное оформление отчетной документации – протокола комиссии и сводной таблицы баллов, набранных сотрудниками ДДТ «Союз».

4. Критерии эффективности деятельности сотрудников

4.1. Для расчета выплат стимулирующей части ФОТ каждой категории сотрудников устанавливаются критерии эффективности деятельности. Каждому критерию соответствует определенное количество баллов.

4.2. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования:

- качество образовательного процесса;
- профессиональная активность педагога;
- эффективность организации воспитательной деятельности;
- социально-значимая деятельность;
- выполнение правил внутреннего распорядка.

4.3. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда концертмейстера:

- качество образовательного процесса
- профессиональная активность
- эффективность организации воспитательной деятельности
- социально-значимая деятельность
- выполнение правил внутреннего распорядка

4.4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогов-организаторов:

- качество образовательного процесса;
- профессиональная активность педагога-организатора;
- эффективность организации воспитательной деятельности;
- социально-значимая деятельность;
- выполнение правил внутреннего распорядка.

4.5. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда методистов:

- методическое сопровождение образовательного процесса, вклад в повышение качества образования;
- организация повышения профессиональной компетентности педагогов;
- методическое сопровождение экспериментальной и научно-исследовательской деятельности;
- профессиональная активность методиста.

4.6. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей 3 уровня (заведующие отделами и структурными подразделениями):

- управление качеством образовательного процесса;
- профессиональная активность руководителя;
- владение современными управленческими технологиями;
- социально значимая деятельность;
- выполнение правил внутреннего распорядка.

4.7. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей 2 уровня (заместители директора):

- создание условий для развития учебно-воспитательного процесса
- кадровое развитие учреждения
- общественная активность руководителя
- эффективность управленческой деятельности
- распространение собственного управленческого опыта
- выполнение правил внутреннего распорядка

5. Расчет выплат стимулирующей части ФОТ сотрудникам ДДТ «Союз».

5.1. Основанием для расчета выплаты сотрудникам за эффективность деятельности является часть ФОТ стимулирующего характера, выделенная учреждению в данный период.

5.2. Расчет выплаты сотрудникам проводится следующим образом: общая сумма, выделенная на выплату стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных сотрудниками учреждения, так определяется стоимость 1 балла, которая затем умножается на количество баллов, набранных каждым сотрудником. Таким образом рассчитывается величина надбавки за эффективность деятельности сотрудника.

5.3. Максимальное количество для всех категорий сотрудников составляет 70 баллов.

6. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки профессиональной деятельности педагогических работников.

6.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию в комиссию по утверждению результатов показателей эффективности деятельности сотрудников в трехдневный срок со дня ознакомления с оценкой администрации.

6.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

6.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

6.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения спорного вопроса.

6.5. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены комиссии проводят проверку оценки профессиональной деятельности, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят новое решение.

6.6. Оценка, данная повторно на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.