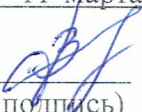


ПРИНЯТО
С учетом мотивированного
мнения протокол № 1
от 11 марта 2022 г.
Председатель профкома
МБУДО «Детская
музыкальная школа им.
Дж. Файзи» Приволжского
района г. Казани
Терехина С.А. 
(Ф.И.О., подпись)

РАССМОТРЕНО
Общим собранием
работников МБУДО
«Детская музыкальная
школа им. Дж. Файзи»
Приволжского района г.
Казани
Протокол №2
от 11 марта 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Введено в действие
приказом директора
МБУДО «Детская
музыкальная школа им.
Дж. Файзи»
Приволжского района г.
Казани от "11" марта
2022г. №21-О §1
Семенова З.Ф. 
(Ф.И.О., подпись)



Положение

о порядке распределения стимулирующих выплат за качество работы

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская музыкальная школа им. Джаудата Файзи» Приволжского района г. Казани

I. Общие положения.

Положение о порядке распределения стимулирующих выплат, далее «Положение», разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»;
- Постановлением №563 от 28.02.2022г. «О внесении изменений в постановление ИК г. Казани от 03.07.2018г. №3854 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани»;
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №1030 от 30.10.2021г. «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров Республики Татарстан»;
- Отраслевым Соглашением между МО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2021-2023 годы;
- изменениями и дополнениями в Отраслевое Соглашения между УО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2021-2023 годы от 15.02.2022 г.
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.1. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.2. Стимулирующие выплаты определяются работникам педагогического, учебно-вспомогательного и административно-управленческого персонала.

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

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты труда преподавателей по результатам работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе

материального стимулирования за счет соответствующих выплат за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

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

1.6. данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности преподавателя, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

II. Порядок установления размера стимулирующих выплат

2.1. Размер, порядок и условия осуществления выплат, качество выполняемых работ определяется настоящим Положением, утвержденным руководителем и согласованным с профсоюзным комитетом образовательного учреждения и действует как часть коллективного договора.

2.2. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера создается специальная комиссия. Состав комиссии избирается на собрании трудового коллектива, и утверждается приказом по УДО на учебный год. Комиссия разрабатывает форму оценочного листа, диапазон баллов по каждому критерию.

2.3. В состав комиссии в обязательном порядке входят представители администрации, методических объединений и председатель профкома.

2.4. Основанием для оценки результативности служат мониторинг, проводимый администрацией, оценочный лист и портфолио. Портфель профессиональных достижений, т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад в развитие системы образования за период времени, а также участие в общешкольной жизни учреждения.

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

2.5. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам УДО на основании всех материалов (мониторинг администрации, портфолио, оценочный лист работника) составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника образовательного учреждения и утверждает его на своем заседании. Решение комиссии принимается на основе открытого голосования, путем подсчета простого большинства голосов. Работники УДО вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.6. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 2 дней работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленным настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.7. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Обсуждение обращения заносится в протокол комиссии.

2.8. По истечении 3 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.9. Руководитель образовательного учреждения, на основании протокола комиссии в 2-хдневный срок, издает приказ об утверждении размеров стимулирующих выплат.

2.10. Протоколы комиссии хранятся у руководителя образовательного учреждения в течение двух лет.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

1 – сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первой и второй четверти (*выплаты производятся с 1 января по 31 августа*);

2 – январь, февраль, март, апрель, май – итоги третьей и четвертой четвертей, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни образовательного учреждения (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря*)

2.12. Устанавливается следующий регламент:

- Педагоги сдают оценочные листы в комиссию до 10 числа отчетного месяца;
- Комиссия рассматривает представленные материалы с 10 по 12 число отчетного месяца;
- 13-14 числа отчетного месяца педагог имеет право обратиться в комиссию с апелляцией.
- 19 числа отчетного месяца приказ руководителя УДО передается в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

2.13. Размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 15% фонда оплаты труда работников образовательной организаций по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

III. Критерии и показатели для распределения стимулирующих выплат

3.1. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения разрабатываются на основании типовых критериев управления образования ИК МО г. Казани, обсуждаются на заседании педагогического совета, утверждаются директором, по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения

3.2. Значение критериев оценки и условий осуществления выплат определяется ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

3.3. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам ОУ каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1, а в зависимости от значимости показателя определяется весовой коэффициент показателя. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

3.4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ являются достижения пороговых значений критериев оценки эффективной деятельности работников учреждения.

3.5. Количество максимальных баллов работников основного персонала не должно

превышать:

- заместитель директора по УВР – 70 баллов;
- заместитель директора по АХЧ – 65 баллов;
- преподаватель – 60 баллов;
- концертмейстер – 50 баллов;
- методист – 50 баллов.

3.6. Установить одним из критериев деятельности работников основного персонала образовательного учреждения – критерий за выполнение социально-значимой общественной работы, которые не учтены в Критериях оценки эффективности деятельности работников основного персонала.

3.7. Критерии за выполнение социально-значимой общественной работы:

Председатель профсоюзного комитета – до 10 баллов;

Уполномоченный по охране труда – до 7 баллов;

Ответственный за делопроизводство – до 5 баллов;

Ответственный за работу с пенсионным фондом и страхованием сотрудников - до 3 баллов;

3.8. Экспертную оценку результативности деятельности работников основного персонала за выполнение социально-значимой общественной работы осуществляет Комиссия.

3.9. Количество баллов за выполнение социально-значимой общественной работы входит в итоговый балл результативности деятельности работника, который не должен превышать количество максимальных баллов для данной должности.

4. Заключение.

4.1. Настоящее положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.

4.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам выплачиваются ежемесячно.

4.3. Положение о представлении выплат стимулирующего характера отражается в трудовом договоре, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается ежегодно, и действует до следующих существенных изменений в условиях оплаты труда.

Критерии оценки эффективности деятельности преподавателя Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа имени Джаудата Файзи» Приволжского района г.Казани

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Периодичность изменения	Порядок расчета
1.	Сохранность контингента	%	0-100	до 3	полугодовая	$(A/B) \cdot 100\%$, где A – количество занимающихся на отчетный период, B – количество учащихся по состоянию на 1 сентября текущего года Учитывается поименная статистика педагога по нагрузке. от 95% - 3 балла от 85% до 94% - 2 балла от 75% до 84% - 1 балл до 74% - 0 баллов
2.	Реализация «Программы по сохранению, изучению и развитию государственных языков и других языков РТ»	единица	0-N	до 2	полугодовая	
3.	Наличие призовых мест по итогам участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, фестивалях и т.д. международного, всероссийского, республиканского, межрегионального, муниципального уровня	место	0-N	до 10	полугодовая	Учитывается наличие положений, приказов об итогах (или дипломов, свидетельств участника) (1 диплом – 1 балл, максимум 5 дипломов)
4.	Организация методической работы в рамках школьного методического объединения (объем работы). Контроль за учебно-воспитательным процессом в структурных	единица	0-N	до 10	полугодовая	$6 \cdot F/N$, где N – количество запланированных мероприятий по контролю и диагностике образовательной деятельности: F – количество проведенных мероприятий данной направленности. Учитываются

	подразделениях школы (качество работы).					посещения занятий целью контроля и диагностики образовательной деятельности в учреждении. Учитывается наличие графика посещений занятий, справок по итогам посещений, аналитических материалов по состоянию образовательной деятельности в учреждении на основе отчетных данных
5.	Разработка методических рекомендаций, пособий, разработка и внедрение авторских программ	единица	0-N	до 10	полугодовая	Учитывается наличие разработанных методических рекомендаций, пособий, программ на бумажных и электронных носителях (1 разработка – 1,5 балл, максимум 2-е разработки)
6.	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях. Международного, федерального, республиканского, межрегионального, муниципального уровня	мероприятие	0-N	до 5	полугодовая	F/ N*100%, где N – количество обучающихся в классе, F – кол-во обучающихся, в которых принято участие. Учитывается наличие положений, приказов об итогах, публикаций, дипломов, свидетельств участников среди воспитанников педагога от 80% - 5 баллов от 60% до 79% - 4 балла от 40% до 59% - 3 балла от 20% до 39% - 2 балла до 19% - 1 балл
7.	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях и т.д. международного, федерального, республиканского, межрегионального уровня	место	место	до 10	полугодовая	Учитывается наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсных мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, сертификатов
	муниципального уровня	место	0-N	до 5	полугодовая	

**Оценочный лист эффективности деятельности преподавателей МБУДО «Детская музыкальная школа им. Дж. Файзи»
Приволжского района г. Казани**

ФИО преподавателя _____

№	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Итоговый оценочный балл (заполняется комиссией)	Примечания
1	Сохранность контингента.	1 - 8		
2	Реализация «Программы по сохранению, изучению и развитию государственных языков и других языков народов РТ».	2		
3	Наличие призовых мест по итогам участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях и т.д.: а) международного, федерального, республиканского, муниципального уровня;	5 - 10		
4	а) Организация методической работы в рамках школьного методического объединения (объём работы); б) Контроль за учебно-воспитательным процессом в структурных подразделениях школы (качество работы).	5 - 10		
5	Разработка методических рекомендаций, пособий, разработка и внедрение авторских программ.	2 - 10		
6	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях международного, федерального, республиканского, муниципального уровня.	1 - 5		
7	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях и т.д.: а) международного, федерального, республиканского уровня; б) муниципального уровня.	5 - 10		
8	Итого	1 - 5		

Ознакомлен: _____ **(Дата, подпись преподавателя)**

**Оценочный лист эффективности концертмейстеров МБУДО «Детская музыкальная школа им. Дж. Файзи»
Приволжского района г. Казани**
ФИО концертмейстера _____

№	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Итоговый оценочный балл (заполняется комиссией)	Примечания
1	Наличие призовых мест по итогам участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях и т.д.: а) международного, федерального, республиканского, муниципального уровня;	5 - 10		
2	а) Организация методической работы в рамках школьного методического объединения (объём работы); б) Контроль за учебно-воспитательным процессом в структурных подразделениях школы (качество работы).	5 - 10		
3	Разработка методических рекомендаций, пособий, разработка и внедрение авторских программ.	2 - 10		
4	Участие воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях международного, федерального, республиканского, муниципального уровня.	1 - 5		
5	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференциях и т.д.: а) международного, федерального, республиканского уровня; б) муниципального уровня.	5 - 10		
6	Итого	1 - 5		

Ознакомлен: _____ (Дата, подпись концертмейстера)