МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА»**

**С.Пелагиада**

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДАЮДиректор МБУ ДО «ДМШ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.А.Ступина«01» июня 2021годаПриказ № 32 от «01» июня2021гРассмотрено на педагогическом совете(протокол № 5 от 01.06.2021г) |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и эффективность работы**

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**

 **«Детская музыкальная школа» с.Пелагиада.**

**1. Общие положения.**

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2 Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования Светом ТК и органами самоуправления в учреждении (педагогический совет).

 **2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда**

 Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательного учреждения (ФОТст) определяется по формуле

ФОТст = ФОТоу х Дст, где

ФОТоу – фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на соответствующий бюджетный год;

Дст – стимулирующая доля ФОТоу

**3. Порядок распределения стимулирующих выплат**

3.1 Размеры выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы всех работников, и всех совместителей (внутренних и внешних).Для оценки результативности и эффективности работы работников образовательного учреждения утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании учреждения. Оценка результативности и эффективности работы осуществляется по критериям и показателям, утвержденным руководителем образовательного учреждения.

 При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам образовательного учреждения каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Например, если весовой коэффициент показателя равен 5, то количество баллов по показателю при условии его достижения равно 5, а при невыполнении показателя – его вес оценивается в 0 баллов.

3.2 В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия (далее – комиссия), в которую входят представители администрации (не более 3 чел.), председатель совета трудового коллектива, представители педагогического коллектива.

3.3 Состав комиссии избирается открытым голосованием на Общем собрании работников Учреждения. Результаты голосования вносятся в протокол собрания и подписывается всеми участниками голосования.

3.4 Председателем комиссии является руководитель учреждения.

3.5 В полномочия комиссии входит:

 А) Анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников;

 Б) Расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях;

 В) Заполнение оценочного листа работника.

 3.6 Перечень документов, рассматриваемых в комиссии:

- проект оценочного листа, заполненный работником (кроме пунктов «Оценка администрации», «Оценочный балл»), с приложением документов (материалов), подтверждающих достоверность указанных сведений о качестве труда;

- протокол мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за истекший отчетный период за подписью представителей администрации учреждения;

Прием документов в комиссию производится до 30 числа текущего месяца.

3.7.На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого работника количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в Критериях.

3.8.По результатам рассмотрения представленных документов на каждого работника оформляется оценочный лист за подписью членов комиссии, принимавших участие в заседании.

3.9.Сводный оценочный лист с указанием общего количества баллов по каждому работнику и/или индивидуальные оценочные листы в обязательном порядке доводятся до сведения заинтересованных работников

3.10.Ознакомление работников с итогами заседания комиссии может осуществляться посредством размещения оценочных листов на информационном стенде, VEB –сайте учреждения.

3.11 С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней работники вправе подать, а руководитель учреждения обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее апелляция)

3.12 Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, оценочных листах. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.13 Руководитель Учреждения обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

3.14. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, оценочные листы работников утверждаются руководителем учреждения и вступают в силу.

 3.15. На основании оценочных листов руководитель образовательного учреждения устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера.

3.16. Заседания комиссии проводятся один раз в месяц.

График заседаний специальной открытой комиссии определяется периодичностью оценки качества труда по профилям работников учреждения, предусмотренных в Критериях.

 3.17 Единовременные премии имеют фиксированный размер, а размер поощрительных выплат по результатам работы работникам образовательного учреждения определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, отводимый на выплату поощрительных надбавок по результатам работы работникам учреждения (в % от расходов на оплату труда по коду статьи экономической классификации расходов 211 сметы доходов и расходов);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения ежемесячно производится подсчет балловза соответствующий период (предыдущий месяц) по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы работников составляется итоговый оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником. Путем суммирования баллов, набранных каждым работником находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

 в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательного учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

 г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательного учреждения, таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

 Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Положением.

 3.18.В случае если работник уволился из данного образовательного учреждения и прервал свою трудовую деятельность (например, вышел на пенсию, или не работает), то ему при увольнении начисляется единовременная поощрительная выплата за результаты работы в данном образовательном учреждении согласно приказу учреждения.

 3.19.При изменении в течение периода, на который установлены размеры поощрительных выплат за результативность и эффективность работы, размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

 3.20. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения составляет не менее 30%.

 ПРИЛОЖЕНИЕ №1

К ПОЛОЖЕНИЮ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ

СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОТ

ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ МБУ ДО «ДМШ»

с. ПЕЛАГИАДА

**Оценочный лист**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(ФИО работника, должность)**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**(период)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| п№ | Показатели оценки эффективности деятельности преподавателя на основаниикритериев | Диапазон значений/ максимальное количество баллов | Сведения о выполнении показателей за истекший период **(заполняется работником)** | Подтверждение сведений в протоколе мониторингапрофессиональной деятельности работника**(заполняется администрацией**  | Итоговый оценочный балл **(заполняется** **комиссией)** | Обоснование**(заполняется****комиссией** **в случае снижения** **оценочных баллов)** |
| 11 | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 11 | Формирование функциональной грамотности (предметных компетенций |  |  |  |  |  |
| 22 | Организация деятельности педагогических работников |  |  |  |  |  |
| 33 | Организация внеурочной и воспитательной деятельности |  |  |  |  |  |
| 44 | Формирование информационных и интеллектуальных компетенций |  |  |  |  |  |
| 55 | Повышение квалификации, профессиональная переподготовка |  |  |  |  |  |
| 66 | Публикации в средствах массовой информации или на сайте |  |  |  |  |  |
|  | **итого** |  |  |  |  |  |

Члены комиссии

 Оценочный лист заполнен\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г. Протокол комиссии от \_\_\_\_\_\_ №

 С оценочным листом ознакомлен\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(подпись работника)

 ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Оценочный лист

деятельности заместителя директора МБУ ДО «ДМШ» с. Пелагиада

(для выплаты стимулирующей части заработной платы)

 за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Диапазон значений/ максимальное количество баллов | Самооценка(баллы) | Итоговый оценочный балл **(заполняется** **комиссией)** |
|  | Обеспечение и сохранность документов и оформление их в архив.  | 10 |  |  |
|  | Обеспечение эффективности использования целевых средств.  | 10 |  |  |
|  | Своевременное предоставление отчетов.  | 10 |  |  |
|  | Отсутствие жалоб работников и родителей  | 10 |  |  |
|  | Работа на потрале «bus.gov»  | 10 |  |  |
|  | Отсутствие больничного листа  | 10 |  |  |
|  | Обеспечение в полной мере документооборот с МКУ «МЦБ ШМР СК»  | 10 |  |  |
|  | Ведение личных дел сотрудников учреждения  | 10 |  |  |
|  | Сохранность контингента сотрудников | 10 |  |  |
|  | Своевременное заполнение журналов о охране труда и пожарной безопасности. | 10 |  |  |
| ИТОГО - | 100 |  |  |
| Сумма- |  |  |  |

С оценочным листом ознакомлена и согласна: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель совета ТК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Директор МБУ ДО «ДМШ» с. Пелагиада \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Оценочный лист

Технической служащей МБУ ДО «ДМШ» с. Пелагиада

(для выплаты стимулирующей части заработной платы)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Самооценка(баллы) | Экспертная оценка(баллы) | Комментарии |
| 1. | Содержание закрепленных помещений в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии (0 - 20 баллов). | 20 |  |  |
| 2. | Два раза влажная уборка - в первую и во вторую смены. (0 - 20 баллов). | 20 |  |  |
| 3. | Отсутствие больничного листа (0 - 10 баллов). | 10 |  |  |
| 4. | Отсутствие жалоб работников и родителей (0 - 10 баллов). | 10 |  |  |
| 5. | Содержание в чистоте [сантехнического оборудования](https://pandia.ru/text/category/santehnicheskie_sistemi/), кранов, стен, подоконников и радиаторов. (0 - 20 баллов). | 20 |  |  |
| 6. | Ежеквартальное мытье окон. (0 - 20 баллов). | 20 |  |  |
| ИТОГО - | 100 |  |  |
| Сумма- |  |  |  |

С оценочным листом ознакомлена и согласна: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель совета ТК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Директор МБУ ДО «ДМШ» с. Пелагиада \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_