



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МБУ ДО «ДМШ №1»

С.В. Карелова/

"09" февраля 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке расчета и установки надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников МБУ ДО «ДМШ №1»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", на основании распоряжения Администрации города Батайска от 28 января 2013г. № 33-р "Об утверждении плана мероприятий, направленных на повышение эффективности сферы культуры", постановления Администрации города Батайска от 07.06.2013г. № 1262 "О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Батайска на 2013-2018 годы", постановления Администрации города Батайска от 20.01.2017 №53 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Батайска, казенных образовательных учреждений города Батайска, работников муниципальных бюджетных учреждений города Батайска, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям, работников муниципального бюджетного учреждения «Общежития педагогических работников города Батайска»,

1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.

Порядок установления и размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников учреждения определяются учреждением самостоятельно и на основании данного положения.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения обучающимися учебных программ);

наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся;

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

прочие критерии, установленные учреждением с учетом специфики деятельности функциональных обязанностей педагогических работников.

1.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не начисляется преподавателю:

- работающему по совместительству;

- временно замещающему отсутствующего работника на период болезни, отпуска;

- допустившему грубые нарушения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве и объеме предоставляемых услуг и имидже учреждения (прогул, появление на работе в нетрезвом виде, наложение дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в расчетном периоде);

- привлечение в установленном Законодательством Российской Федерации порядке работника к административной или уголовной ответственности;

- наличие фактов неоднократного (не менее 2 раз) нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесение работником учреждения своей деятельностью или бездействием материального ущерба учреждению и прочее.

1.4. При увольнении педагогического работника до начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не производится.

1.5. Принятому педагогическому работнику учреждения, отработавшему менее половины месяца, предшествующего месяцу установления выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы данная выплата не устанавливается.

1.6. В случае если педагогический работник большую часть месяца отсутствовал на рабочем месте по уважительной причине (находился в ежегодном трудовом оплачиваемом отпуске, отсутствовал по причине болезни и т.д.), то надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться ему по итогам работы за месяц, предшествовавший периоду отсутствия.

2. Порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.1. Порядок и условия осуществления выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

- каждый педагогический работник заполняет Лист самооценки сотрудника по предложенным критериям качества работы;
- комиссия учреждения заполняет Лист оценки эффективности и результативности деятельности на сотрудника по предложенным критериям качества работы и рассматривает полученные документы от сотрудника и утверждает размеры выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому педагогическому работнику в следующем порядке:
 - Производится подсчет баллов по установленным критериям.
 - Суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками учреждения (общая сумма баллов).
 - Сумма средств выделенных для выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников за месяц делится на общую сумму баллов и высчитывается стоимость одного балла.
 - Этот показатель умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.
- Утверждается размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому педагогическому работнику за месяц.
- Периодичность пересмотра выплат надбавки за интенсивность и высокие результаты работы - ежемесячно.

2.2. Основанием для оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в творческой деятельности, вклад педагогического работника в развитие школы, образования, культуры и т.д. за месяц, предшествующий отчетному месяцу, а также участие в общественной жизни школы.

2.3. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных данным Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его личного портфолио (портфолио остаются у сотрудника), листа самооценки, приказом директора по согласованию с Профсоюзным комитетом создается Комиссия.

2.5. Комиссия действует на основании данного Положения, утвержденного директором школы и согласованного с Профсоюзным комитетом .

2.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у директора школы. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Решение комиссии считается легитимным при присутствии 2/3 состава комиссии.

2.7. В срок до 10 числа месяца следующего за отчетным педагогические работники передают в Комиссию заполненные собственноручно Листами

самооценки, содержащим самооценку показателей, на основании утвержденных критерий.

2.8. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленного листа самооценки экспертную оценку интенсивности и высоких результатов работы педагога за месяц в соответствии с утвержденными критериями.

2.9. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения Листов самооценки:

- педагогические работники сдают листы самооценки в Комиссию в срок до 10 числа месяца следующего за отчетным;
- Комиссия рассматривает представленные материалы до 3-х рабочих дней;
- В случае не согласия педагогического работника с решением Комиссии в течение 3 дней педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;

2.12. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией протоколом об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы. Результаты оформляются в баллах.

2.13. Протоколом, утверждается итоговый балл педагогического работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогического работника.

2.14. В случае не согласия с итоговым баллом, педагогический работник имеет право в течение трех дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.15. Комиссия обязана в течение трех дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию сотрудника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

3. Критерии оценки эффективности деятельности педагогов учреждения.

3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам учреждения по результатам труда за отработанный месяц. Основным критерием, влияющим на размер выплат, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогов.

3.2. Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются руководителем учреждения по согласованию с советом трудового коллектива. Значения критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников определяются на основании задач, поставленных перед учреждением и оформляются в виде Приложений к настоящему Положению.

ЛИСТ САМООЦЕНКИ СОТРУДНИКА

«__» _____ 2021г.

Ф.И.О. _____

Преподаватель / концертмейстер

№	Критерии	Показатели	Количество	Шкала	Оценка качества	Максимальный балл по крит-ям
1	Качество и общедоступность образования в учреждении	Наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций Областного, Всероссийского и Международного уровня	1	0 – 12	0	0
		Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях Областного, Всероссийского и Международного уровней).	1	0 – 20	0	0
		Участие и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе областных методических объединений.	1	0 – 10	0	0
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях).	1	0 – 12	0	0
		Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ предпрофессиональной и общеразвивающей деятельности в области искусств.	1	0 – 5	0	0
		Стабильность контингента класса.	1	Нет движения контингента – 1 Есть движение контингента – 0	0	0
		Поступление выпускников предыдущего года на учёбу в профильное учебные заведения	1	0-14	0	0
4	Социальный критерий	Организация различных форм внешкольной работы. (в том числе участие в городских мероприятиях)		0 – 3	0	0
5	Эффективность управленческой деятельности	Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	1	0 – 13	0	0
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Организация обучения детей с отклонениями в развитии.	1	0 – 10	0	0
Оценка результативности деятельности сотрудника				100	0	0

Председатель комиссии _____
Члены комиссии:

Секретарь руководителя _____

**Настоящее положение принято на собрании Профсоюзного комитета
"09" февраля 2021г.**