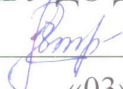


Согласовано:

Председатель Совета работников  
МБУ ДО ДЮСШ №1

  
Г.М. Ермакова  
«03» августа 2023 г.

Утверждено приказом

от «03» августа 2023 г. №140

Директора МБУ ДО ДЮСШ №1

  
В.Н. Липаткин

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**О размере и порядке установления надбавки  
за результативность и качество работы  
педагогических работников  
по организации образовательного процесса  
Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа №1»**

Принято на заседании

Общего собрания работников

МБУ ДО ДЮСШ №1

Протокол от «03» августа 2023 г. № 5

Председатель  В.Н. Липаткин

**г. Константиновск**

**Ростовская область**

**2023 год**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о размере и порядке установления надбавки за результативность и качество работы педагогических работников по организации образовательного процесса (далее по тексту – Положение) Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №1» (далее по тексту – МБУ ДО ДЮСШ №1), разработано на основании:

- Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (п.8 статья 47);
- Трудового кодекса Российской Федерации (статья 129);
- Постановления Администрации Константиновского района от 23.12.2021 № 78/1262-П «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций Константиновского района».

1.2. Положение разработано с целью поощрения качественной, результативной деятельности педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ №1 г. Константиновска, учета вклада каждого педагогического работника в выполнение задач, стоящих перед коллективом, определяет размер и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса в МБУ ДО ДЮСШ №1.

1.3. Задачи оценки результативности деятельности педагогических работников:

- проведение системной самооценки педагогических работников собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.

1.4. Положение принимается решением Общего собрания работников МБУ ДО ДЮСШ №1, утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом (иным уполномоченным органом работников МБУ ДО ДЮСШ №1).

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность МБУ ДО ДЮСШ №1.

1.6. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением Общего собрания работников МБУ ДО ДЮСШ №1, согласовывается с профсоюзным комитетом (иным уполномоченным органом работников МБУ ДО ДЮСШ №1) и утверждается директором. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

## **2. Порядок установления надбавки**

2.1. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам МБУ ДО ДЮСШ №1, реализующим дополнительные общеобразовательные программы в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются 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.

2.2. Размеры и порядок установления надбавки за результативность, и качество работы педагогических работников устанавливаются МБУ ДО ДЮСШ №1 самостоятельно и утверждаются локальным и нормативным актом по оплате труда, с учетом мнения выборного профсоюзного органа (иного уполномоченного органа работников МБУ ДО ДЮСШ №1), в пределах средств, предусмотренных МБУ ДО ДЮСШ №1 на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников (приложение №1).

2.3. Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится МБУ ДО ДЮСШ №1 главными распорядителями средств бюджета Константиновского района.

2.4. Основанием для оценки результативности и качества работы педагогических работников служит портфолио (приложение №2), - портфель профессиональных достижений педагогического работника, т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагогического работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни МБУ ДО ДЮСШ №1.

2.5. Портфолио заполняется педагогическим работником МБУ ДО ДЮСШ №1 самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов и качества его работы по организации образовательного процесса на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной оценки результативности и качества работы педагогического работника МБУ ДО ДЮСШ №1 по организации образовательного процесса, на основе его портфолио в МБУ ДО ДЮСШ №1 приказом директора создается экспертная комиссия, состоящая из представителей администрации, методического совета, выборного профсоюзного органа (иного уполномоченного органа работников МБУ ДО ДЮСШ №1).

2.7. Заместитель директора по учебно-спортивной работе является председателем экспертной комиссии. Председатель экспертной комиссии несет ответственность за ее работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. В установленные приказом директора МБУ ДО ДЮСШ №1 сроки, педагогические работники передают членам экспертной комиссии собственное портфолио с заполненным собственноручно Листом самооценки результативности и качества работы педагогического работника (приложение №3), содержащим самооценку показателей результативности и качества с приложением документов, подтверждающих и уточняющих результативность и

качество их деятельности.

2.9. Экспертная комиссия в установленные приказом сроки, на основе представленного портфолио и Листа самооценки результативности и качества работы педагогического работника, проводит экспертную оценку результативности и качества деятельности педагогического работника за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном Положении.

2.10. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Результаты работы экспертной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся в архиве МБУ ДО ДЮСШ №1.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Протоколом оценочного листа результативности и качества педагогического работника МБУ ДО ДЮСШ №1 за отчетный период (приложение №4). Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности и качества работы педагогического работника по организации образовательного процесса в МБУ ДО ДЮСШ №1.

2.12. Протокол оценочного листа, с указанием итогового балла педагогического работника, подписывается членами экспертной комиссии МБУ ДО ДЮСШ №1.

2.13. На основании представленных Протоколов оценочных листов экспертная комиссия готовит заключение о результативности и качестве работы педагогического работника МБУ ДО ДЮСШ №1, содержащее таблицу результативности его труда в баллах, и передает заключение в установленные сроки директору для согласования с профсоюзным комитетом (иным уполномоченным органом работников МБУ ДО ДЮСШ №1).

2.14. На основании заключения экспертной комиссии МБУ ДО ДЮСШ №1 директор издает приказ об установлении надбавки за результативность и качество работы педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ №1 по организации образовательного процесса.

### 3. Порядок определения размера надбавки

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок за качество и результативность Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого педагогического работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками МБУ ДО ДЮСШ №1. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированный на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого педагогического работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

3.2. Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$B_{\text{пед}} = \frac{\Sigma}{D_{\text{такс}}}, \quad \text{если } \frac{D_{\text{факт } i}}{D_{\text{такс } i}} \leq 65\%, \text{ то } \frac{D_{\text{ф}}}{D_{\text{и}}}$$

,где

- востребованность программ, которые ведет педагогический работник,
- фактическое число обучающихся в i-й группе,
- максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i-й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети с применением социальных сертификатов.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если  $V_{\text{пед}} < 1$ , то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если  $V_{\text{пед}} \geq 1$ , то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$$

, где

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

#### **4. Показатели, уменьшающие размер надбавки**

4.1. Уменьшение размера надбавки или лишение работников выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены наличием документально зафиксированных нарушений. К ним относятся:

- нарушение статей Закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе в части всеобща, Устава МБУ ДО ДЮСШ №1, Трудового законодательства РФ;
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

4.2. Уменьшение размера надбавки или лишение стимулирующих выплат работника в установленный период может быть только по решению Комиссии, и согласовано с выборным профсоюзным органом (иным уполномоченным органом работников МБУ ДО ДЮСШ №1).

4.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, работник должен быть предупрежден не менее чем за 2 недели.

4.4. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в МБУ ДО ДЮСШ №1.