

СОГЛАСОВАНО:

Зам.председателя профкома



И.А.Новичкова

19 г.

УТВЕРЖДАЮ:



Директор МБУ ДО «Таганрогская школа искусств»

С. М. Малыхин

20 19 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления педагогическим работникам
МБУ ДО «Таганрогская школа искусств»
надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации
образовательного процесса

2019 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	№ стр.
1	Общие положения	3
2	Порядок установления надбавки и оценки результатов деятельности педагогических работников	3
3	Порядок определения размера надбавки	5
4	Основания для уменьшения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы или лишения педагогического работника надбавки	5
5	Заключительные положения	6
	Приложение 1. Оценочный лист деятельности педагогического работника	--

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления педагогическим работникам МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» (далее по тексту – Учреждение) надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;
- Постановлением Администрации г. Таганрога от 28.11.2014 г. №3823 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности»;
- Постановлением Администрации г. Таганрога от 30.12.2016 г. №2854 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры г. Таганрога»
- Положением об оплате труда МБУ ДО «Таганрогская школа искусств».

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность МБУ ДО «Таганрогская школа искусств» в сфере оплаты труда.

1.3. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности педагогических работников учреждения в повышении качества образовательного и творческого процессов, развития педагогической инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач.

2. Порядок установления надбавки и оценки результатов деятельности педагогических работников

2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам учреждения на основании оценки результатов деятельности педагогических работников по разработанным учреждением критериям оценки и показателям качества результативности.

2.2. Для объективного подхода к исчислению показателей интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников, а также для оценки результатов деятельности педагогических работников настоящим Положением вводится система оценки в баллах по каждому оцениваемому критерию и показателю, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению «Оценочный лист деятельности педагогического работника».

2.3. Основанием для рассмотрения и оценки результатов деятельности педагогических работников является личное обращение педагогического работника (Приложение 1 к настоящему Положению «Оценочный лист деятельности педагогического работника»)

2.4. Форма оценочного листа содержит:

- Ф. И. О. педагогического работника;
- таблицу с показателями и критериями оценки с указанием максимального количества баллов по каждому критерию и показателю;

- количество баллов по результатам проведенной самооценки педагогическим работником;
- количество баллов по результатам оценки результатов деятельности педагогических работников, присвоенных экспертной комиссией учреждения;
- дату заполнения оценочного листа;
- решение экспертной комиссии;
- Ф. И. О. и подписи членов экспертной комиссии.

2.5. Педагогический работник, являющийся претендентом на получение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, самостоятельно:

- проводит сбор информации, подтверждающей критерии и показатели;
- осуществляет самооценку результатов деятельности;
- по каждому оцениваемому критерию и показателю устанавливает определенное количество баллов, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению «Оценочный лист деятельности педагогического работника».
- суммирует общее количество баллов в нижней части оценочного листа;
- заполненный оценочный лист представляет заведующему отделением не менее чем за 2 (две) недели до окончания расчетного периода, если иной срок не установлен Приказом директора учреждения.

2.6. Основными принципами самооценки деятельности педагогических работников являются:

- достоверность предоставляемых данных;
- неуклонное соблюдение морально-этических норм при сборе предоставляемой информации и оценивании результатов деятельности;
- единая процедура и система оценивания.

2.7. В учреждении устанавливаются расчетные периоды: полугодие, год. Результаты творческих соревнований, проходивших в летнее каникулярное время, причисляются к оценке в соответствующий период.

2.8. Заключительная оценка деятельности педагогических работников проводится экспертной комиссией учреждения с утверждением оценочного листа по каждому педагогическому работнику.

2.9. В состав экспертной комиссии должно входить не менее пяти работников учреждения. В состав экспертной группы могут входить:

- директор учреждения;
- заместитель директора по учебной работе;
- заведующие отделением;
- педагогические работники;
- представитель первичной профсоюзной организации учреждения, в качестве независимого члена экспертной комиссии.

Состав экспертной комиссии учреждения утверждается Приказом директора Учреждения.

2.10. Заседание экспертной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 75% от общего числа её членов.

2.11. Экспертная комиссия рассматривает представленные педагогическими работниками оценочные листы, а также материалы по самоанализу деятельности: справки, акты, журналы, отчеты, копии иных документов, сведения из медийного пространства и т.д., осуществляет анализ и оценивает объективность, подлинность и соответствие требованиям к критериям самооценки представленных материалов,

производит окончательный подсчет баллов по всем критериям и показателям для каждого педагогического работника.

По итогам проведенной оценки результатов деятельности педагогических работников экспертная комиссия принимает решение о соответствии профессиональной деятельности педагогического работника требованиям к выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы или отказа в ней по основаниям, перечисленным в п. 4 настоящего Положения.

3. Порядок определения размера надбавки.

3.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется за счет фонда экономии заработной платы на соответствующий финансовый год. При отсутствии экономии – выплаты не производятся.

3.2. По итогам проведенной оценки результатов деятельности педагогических работников всего учреждения и на основании решений экспертной комиссии определяется общая сумма баллов, полученных всеми педагогическими работниками учреждения, с учетом максимального предела количества баллов.

3.3. Максимальное количество баллов, набранное работником, не может превышать 130 баллов.

3.4. Фонд экономии заработной платы, направленный на выплату надбавки за интенсивность и высокие результаты работы распределяется пропорционально между всеми педагогическими работниками в зависимости от количества баллов, полученных ими.

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

3.6. Для педагогических работников, работающих в учреждении на условиях внешнего совместительства, выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится при условии достижения средней заработной платы работников учреждения, относимых к основному персоналу, до средней заработной платы по Ростовской области в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

4. Основания для уменьшения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы или лишения педагогического работника надбавки.

Решение о снижении размера надбавки или лишении педагогического работника надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается экспертной комиссией учреждения на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы.

Основания для уменьшения размера надбавки:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нахождение работника длительном отпуске без сохранения заработной платы в отчетном периоде (более 1 (одного) месяца).

Основания для лишения работника надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:

- дисциплинарное взыскание в отчетном периоде;
- отсутствие заполненного оценочного листа деятельности педагогического работника на момент подведения итогов за отчетный период;
- нахождение работника в декретном отпуске, отпуске до ухода за ребенком, в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии со ст. 335 ТК РФ.

5. Заключительные положения.

5.1. Настоящее Положение утверждается Приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2. Изменения и дополнения к Положению утверждаются директором учреждения и согласовываются с профсоюзным комитетом. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

5.3. Срок действия данного Положения не ограничен.