

**Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Центр технического творчества
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

на Педагогическом совете
ГБУ ДО ЦТТ от 31.08.2017 г.
Протокол № 1.



УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 37 от 31.08.2017 г.

Директор ГБУ ДО ЦТТ

Я.А. Чикшова

ПОЛОЖЕНИЕ

(локальный акт)

**о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
педагогическим работникам дополнительного образования Государственного
бюджетного учреждения дополнительного образования
Центра технического творчества
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. В целях повышения эффективности деятельности государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Санкт-Петербурга в соответствии с Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р, распоряжением Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1861-р «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций дополнительного образования Санкт-Петербурга», Положение определяет основания, критерии и порядок оценки эффективности деятельности педагогического работника Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра технического творчества Адмиралтейского района Санкт-Петербурга (далее – ГБУ ДО ЦТТ) и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) педагогов.

1.2. Цель оценки эффективности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда педагогов от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части ФОТ ГБУ ДО ЦТТ.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

- Проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной деятельности;
- Обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- Усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении эффективности образовательной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников

2.1. Стимулирование педагогических работников осуществляется по бальной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности образовательной организации.

2.2. Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией ГБУ ДО ЦТТ и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции ГБУ ДО ЦТТ.

2.3. На выплату из стимулирующей части ФОТ могут претендовать только педагогические работники, работающие в ГБУ ДО ЦТТ на основном месте работы.

2.4. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью образовательной деятельности, не допускается.

2.5. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится два раза в год по результатам отчетных периодов (январь-июнь, июль-декабрь).

2.6. Для вновь принятых педагогических работников расчет размера выплат из стимулирующей части ФОТ производится на основании оценки эффективности деятельности не менее 3 месяцев непрерывной работы с момента приема на работу.

2.7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках контроля внутри ГБУ ДО ЦТТ и накопления материалов оценки эффективности деятельности педагогического работника в виде Портфолио.

2.8. Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогического работника, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника – совокупность материалов, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

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

2.10. Работники один раз, в определенный отчетный период, заполняют Портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю директора по УВР для проверки и уточнения.

2.11. Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности педагогического работника на основе его Портфолио в ГБУ ДО ЦТТ приказом руководителя создается комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, педагогических работников.

2.12. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности.

2.13. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне учреждения осуществляется заместителем директора по УВР.

2.14. На основании представленных оценочных листов, комиссия готовит заключение об эффективности деятельности педагогических работников ГБУ ДО ЦТТ, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передает в установленные сроки директору учреждения для подготовки доклада на педагогическом совете. Заключение подписывается председателем экспертного совета ГБУ ДО ЦТТ.

2.15. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом ГБУ ДО ЦТТ, предоставляются на рассмотрение комиссии 28 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишения

3.1. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (за низкое качество образовательной работы, нарушение педагогической этики);
- Детский травматизм по вине работника;
- Халатное отношение к сохранности материально-технической базы, имущества собственника;
- Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях;
- За нарушение утвержденного расписания занятий работы педагогического работника.

3.2. Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение происходит на основании:

- Приказов о взыскании;
- Результатов анкетирования родителей;
- Справки представителей администрации учреждения по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- Акта о несчастном случае;
- Справок и приказов по итогам контроля внутри учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов;
- Докладной заместителя директора по административно-хозяйственной части о порче или утере имущества.

3.3. Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у педагога Портфолио результатов его деятельности на момент подведения итогов за отчетный период – до 25 числа месяца, предшествующего отчетному периоду- до 25 июня, до 25 декабря.

4. Порядок расчета стимулирующих выплат

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу, работающему в ГБУ ДО ЦТТ на основном месте работы.

4.2. Ежемесячный размер стимулирующей части ФОТ педагогов разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

4.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога, работающего в ГБУ ДО ЦТТ на основном месте работы. В результате получается ежемесячный размер стимулирующих выплат педагогическому работнику, работающему в ГБУ ДО ЦТТ на основном месте работы.