

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
Управление образования г. Батайска
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр развития детей и юношества на основе инновационных технологий»
(МБУ ДО «ЦИТ»)

Локальный акт № 21
к Уставу МБУ ДО «ЦИТ»

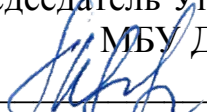
УТВЕРЖДЕНО
на заседании Педагогического совета
протокол № 1 от « 25 » 08. 2016 г

приказ директора МБУ ДО «ЦИТ»
№ 72 от « 26 » 08 2016 г.


ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда, порядке и условиях распределения стимулирующих и компенсационных выплат педагогическим работникам на основе целевых показателей эффективности деятельности в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр развития детей и юношества на основе информационных технологий»

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета
МБУ ДО «ЦИТ»

В.А. Табунщикова
протокол № 1 от 25.08.2016

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО «ЦИТ»

О.Б. Ковалева
протокол № 1 от 26.08.2016

г. Батайск

Электронный адрес док:
ЦИТ/Положения 2016-17 год/21

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение «Об оплате труда, порядке и условиях распределения стимулирующих и компенсационных выплат педагогическим работникам на основе целевых показателей эффективности деятельности в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр развития детей и юношества на основе информационных технологий» (далее – Положение) разработано на основе:
 - Положений Бюджетного кодекса РФ,
 - Налогового кодекса РФ,
 - Федерального Закона Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»,
 - Указа президента РФ от 07.05.2012 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,
 - Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях в сфере образования, приказа Минтруда РФ от 13 мая 2013 № 202;
 - Областного закона от 22.10.2004г. № 184-ЗС «Об образовании в Ростовской области»,
 - Постановления Правительства РФ от 05.07.01г. № 505 «Об утверждении правил оказания платных образовательных услуг»,
 - письма Минобрнауки РФ от 20 июня 2013 г № АП-1073/02,
 - Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в муниципальных учреждениях г. Батайска на 2013-18 годы, утвержденной постановлением Администрации г. Батайска от 07.06.2013 года № 1262,
 - Устава Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр развития детей и юношества на основе инновационных технологий» (п. 3.29)
 - Приказа Управления образования г. Батайска от 20.06. 2013 № 494.
- 1.2. Настоящее положение определяет основания, порядок, методику и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников «Центра развития детей и юношества на основе инновационных технологий» (далее по тексту «Центр»), реализующих образовательные программы дополнительного образования детей.
- 1.3. Настоящее Положение определяет механизм формирования, распределения и учета средств, полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и экономии фонда оплаты труда Муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования детей «Центра».
- 1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, определяет их виды, условия и порядок установления выплат.
- 1.5. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Центра в повышении качества образовательных услуг, развитии творческой активности, инициативы и ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, совершенствования оплаты труда педагогических работников
- 1.6. **Цель** введения показателей эффективности профессиональной деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от эффективности работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Центра.
- 1.7. Задачами проведения эффективности профессиональной деятельности педагогов являются:
 - проведение системной самооценки педагогом собственных результатов эффективности профессиональной деятельности;
 - обеспечение внутренней экспертной оценки педагогического труда;
 - усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности.

- 1.8. Размеры установления выплат на основе показателей эффективности профессиональной деятельности устанавливаются в пределах выделяемых средств, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

2. Размеры должностных окладов, ставок работников Центра

- 2.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников определяются в соответствии с:
- Постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2013 г. № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области».
- 2.2. Изменения в должностных окладах, ставках заработной платы работников Центра зависят от нормативно-финансовых документов РФ, Администрации Ростовской области и Администрации г.Батайска.

3. Выплаты компенсационного характера работникам Центра

- 3.1 К выплатам компенсационного характера относятся:
- доплата за совмещение профессий,
 - доплата за расширение зон обслуживания,
 - доплата за увеличение объема работы,
 - доплата за работу в ночное время,
 - оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.
- 3.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Для руководителя и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учётом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих с учётом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
- 3.3 Доплата за совмещение профессий (должностей), устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно трудовому договору.
- 3.4 Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).
- 3.5 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
Размер доплаты составляет не менее:
- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
 - одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 3.6 Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных

должностных обязанностей:

- педагогическим работникам за работу в методических, цикловых комиссиях, методических объединениях (руководство комиссиями до 20 %, работа секретаря до 15 %);
- работникам центра за ведение делопроизводства до 20 %;
- педагогическим работникам за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями до 10 %.

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей педагогической должности.

3.7 Средства на осуществление компенсационных выплат предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств не должен превышать 5 % фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Центра устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- за квалификацию;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент.

4.3 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников.

4.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

4.5. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам при наличии квалификационной категории:

- вторая квалификационная категория – 0,07;
- первая квалификационная категория – 0,15;
- высшая квалификационная категория – 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выпол-

няемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников.

4.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание:

- ученая степень доктора наук до 30 % должностного оклада;
- ученая степень кандидата наук до 20 % должностного оклада;
- почетного звания «народный» - до 30 % должностного оклада;
- почетного звания «заслуженный» - до 20 % должностного оклада;
- почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 % должностного оклада.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки РФ решения о присуждении ученой степени доктора наук.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки РФ решения о выдаче диплома кандидата наук.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.7. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливается к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

4.8. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере 0,2 устанавливается по решению директора Центра рабочим, имеющим не ниже 6 квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.9. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а так же при замещении временно отсутствующих работников. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается с учетом норм учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента.

4.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

5. Персональный повышающий коэффициент

5.1. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

5.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, с учетом выполнения муниципального задания и других факторов.

- 5.3. Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается директором Центра.
- 5.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику Центра по основной работе на определенный период в течение календарного года.

6. Премияльные выплаты по итогам работы

- 6.1. Работникам Центра осуществляются премиальные выплаты по итогам работы. На премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) предусматривается 5% от планового фонда оплаты труда. Из них до 1,5 % на премирование директора центра и его заместителей.
- 6.2. Премирование директора Центра и его заместителей осуществляется на основании Положения о премировании, утвержденного МУ «Управление образования Администрации города Батайска».
- Премирование работников Центра осуществляется по решению директора Центра.
- 6.3. При определении размера премии учитываются следующие показатели:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
 - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
 - участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 - успешное выполнение муниципального задания, устанавливаемого Центру Управлением образования Администрации города Батайска;
 - результаты творческих достижений обучающихся.
- 6.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

7. Критерии (направления, показатели и индикаторы) определения эффективности деятельности педагогических работников

- 7.1 Для проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников используются нижеизложенные критерии (показатели и индикаторы), регламентируемые данным Положением:

№	Направления	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Баллы
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и т.д.)	1.Индивидуальная работа с высокомотивированными обучающимися.	1. Повышение числа обучающихся к концу учебного года с высокой мотивацией саморазвития.	1. Количество обучающихся в группе, повысивших мотивацию, по сравнению с первоначальными результатами диагностики.	Не более 2 баллов.
		2.Индивидуальная работа с детьми, имеющими слабое здоровье или отклонения в развитии.	2.Разработка индивидуальных образовательных проектов для детей с ослабленным здоровьем	2. Количество обучающихся, имеющих слабое здоровье, с которыми идет индивидуальная работа	Не более 2 баллов.
		3.Работа по привлечению обучающихся к расширенному, углубленному изучению материала образовательной	3 Системность работы педагога с обучающимися	3. Количество обучающихся, с которыми работает педагог по углубленному изучению материала	Не более 2 баллов.

№	Направления	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Баллы
		программы за рамками тарифицированных часов			
		4. Воспитательная работа с обучающимися за рамками функции педагога доп. образования	4.Количество и качество проведенных воспитательных мероприятий	4. Количество обучающихся, вовлечённых в мероприятия воспитательного характера.	Не более 2 баллов.
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Оказание помощи обучающимся в разработке и формировании личного Портфолио	Количество портфолио / качество ведения, периодичность пополнения/численность обучающихся.	50% обучающихся – 1 балл. 90 % обучающихся – 2 балла.
3	Участие обучающихся в выставках, конкурсах и др. мероприятиях	Результативность участия в выставках, конкурсах и др.	Наличие победителей и призёров в зависимости от уровня участия	Кол-во обучающихся – победителей Региональный уровень – Муниципальный уровень – В мероприятиях Центра –	За 1 обучающегося: 5 баллов; 2 балла; 1 балл
4.	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по итогам промежуточной и итоговой аттестации)	Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся педагога дополнительного образования	Наличие и качество выставленных материалов обучающихся на промежуточной и итоговой аттестации	Количество и качество представленных материалов.	Не более 2 баллов
5.	Учебно-методическая деятельность педагога дополнительного образования	1. Обобщение и трансляция собственного педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наставничество и т.п.	Уровень проведения открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах. Участие педагога в профессиональных конкурсах: Всероссийский уровень – Региональный уровень – Муниципальный уровень –	5 баллов; 3 балла; 2 балла;

№	Направления	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Баллы
				В ЦИТ –	1 балл.
		2. Участие в методической, научно-исследовательской деятельности	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, публикаций учебных пособий, применяемых в образовательном процессе. Участие в инновационной и экспериментальной работе. Руководство методическими объединениями и др.	Качество и объем методических и дидактических разработок, рекомендаций. Результаты участия в инновационной и экспериментальной работе.	На основе просмотра конкурса методической работы (баллы оценочного листа просмотра)
		3. Использование современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, проектных, здоровьесберегающих) в процессе дополнительного образования	Системность использования инновационных педагогических технологий. Размещение материалов педагога на сайте Центра	Результаты использования инноваций Результаты промежуточной и итоговой аттестации обучающихся	На основе результатов внутреннего контроля до 2 баллов
		4. Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и здоровьесберегающих технологий.	Разработка и систематическое использование мультимедийных средств обучения.	Количество занятий с обучающимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и здоровьесберегающих технологий.	На основе результатов внутреннего контроля до 2 баллов
		5. Разработка и реализация образовательной программы детского объединения	Самостоятельность педагога при разработке образовательной программы. Качество разработанной программы.	Соблюдение всех нормативных требований при разработке образовательных программ Рецензирование образовательной программы. Полная реализация содержательного компонента образовательной про-	На основании экспертной оценки образов. программы и анализа психолого-педагогического сопровождения обра-

№	Направления	Показатели	Индикатор	Расчет показателя	Баллы
				граммы	зования детей с учетом их возраста. особенность. до 2 баллов
6	Повышение квалификации, профессиональная подготовка.	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки.	Факт прохождения курсов	Свидетельства, сертификаты, удостоверения о прохождении повыш. квалиф. и проф. подготовке (не менее 72 часов, в т. ч. по накопительной системе)	Повышение квалификации – до 2 баллов; Профессиональная подготовка – до 2 баллов.
7	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся.	Анкетирование родителей о деятельности педагога Отсутствие отрицательных голосов опрошенных	Количество положительных голосов/ количество опрошенных	Не более 2 баллов.
8	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Организация работы с детьми из социально неблагополучных семей	Посещение семей. Своевременная работа с органами опеки, КДН, родительским комитетом Центра	Количество посещенных социально неблагополучных семей. Наличие актов. Результативность работы	В зависимости от сложности, объема и результативности работы до 2 баллов
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинетов)	Оборудование и организация работы кабинета, направленная на повышение мотивации обучающихся в области саморазвития, самовоспитания	Максимальное использование материально-технической и методической базы кабинета при образовательном процессе.	Соблюдение ТБ, ОТ, СанПин в процессе образовательной деятельности в кабинете Проведение инструктажей противопожарной и террористической безопасности с обучающимися.	Наличие или отсутствие замечаний по соблюдению СанПин – «- 2», «+2» балла Наличие или отсутствие журнала инструктажа ТБ – «- 2», «+2» балла

7.2 При разработке показателей и индикаторов учитывалась эффективность дополнительной образовательной деятельности педагогических работников и результатов обучаю-

щихся, эффективность внедрения научно-методической и инновационной деятельности педагогических работников.

- 7.3 Надбавка за эффективность деятельности педагогического работника устанавливается по результатам отчетных периодов.
- 7.4 Отчетный период определяется решением Педагогического совета в зависимости от производственной необходимости, согласовывается с Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора школы.
- 7.5 Период выплат определяется решением педагогического совета в зависимости от производственной необходимости, согласовывается с Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора школы.
- 7.6 По решению Педагогического Совета образовательного учреждения эффективность деятельности педагогического работника по отдельным критериям могут не рассматриваться в данном отчетном периоде вообще или могут быть перенесены на следующий отчетный период.
- 7.7 Минимальное количество баллов для расчета суммы выплаты педагогическому работнику определяется для каждого отчетного периода решением Педагогического Совета с учетом общей картины.
- 7.8 Баллы, набранные педагогическим работником в данном отчетном периоде и не принятые для оплаты, как не превышающие нижнего порога, учитываются в следующем отчетном периоде.
- 7.9 В случае непреодоления минимального порога педагогическим работником в течение двух отчетных периодов, данные баллы из мониторинга исключаются, в связи с незначительностью достижений педагога и не считаются перешедшими в следующий отчетный период.

8. Основания и порядок проведения целевых показателей эффективности деятельности педагогических работников.

- 8.1 Для определения результатов эффективности деятельности педагогических работников в Центре создается **экспертная комиссия**, утвержденная приказом директора. Основанием для оценки эффективности деятельности педагогического работника служит **оценочный лист** профессиональных достижений педагога и его воспитанников.
- 8.2 Профессиональные достижения педагогических работников рассматриваются на Педагогическом совете Центра.
- 8.3 Ответственность за сбор материала и заполнение оценочного листа, перевода достижений педагогических работников в балльное выражение возлагается на заместителей директора Центра.
- 8.4 Оценочные листы педагогических работников рассматриваются на Педагогическом совете.
Ответственность за составление общего оценочного листа педагогических работников Центра, представляемого в бухгалтерию Управления образования, возлагается на заместителя директора.
- 8.5 Решение об эффективности деятельности педагогического работника принимается Педагогическим советом и согласовывается с Управляющим Советом и Профсоюзным комитетом Центра.
- 8.6 Ответственность за ознакомление педагогических работников с оценкой эффективности их деятельности возлагается на заместителей директора и проводится в течение 2-х дней с момента согласования с Профсоюзным комитетом и Управляющим Советом.
- 8.7 Результаты эффективности деятельности педагогических работников (на основании общего оценочного листа) передаются в бухгалтерию Управления образования для проведения расчета не ранее трехдневного срока после знакомства педагогических работников с результатами решений Педагогического совета, Управляющего совета и Профсоюзного комитета.
- 8.8 Расчет проводится в соответствии с методикой, регламентируемой данным Положением.

9. Методика расчета суммы надбавки педагогическим работникам по результатам эффективности их деятельности

на основании полученного количества баллов по целевым показателям

- 9.1 Месячный объем средств, предусмотренный на надбавки по результатам эффективности деятельности педагогических работников на основании целевых показателей, рассчитывается Управлением образования города Батайска и доводится до сведения директора Центра.
- 9.2 На основании общего оценочного листа, переданного в бухгалтерию Управления образования города, решения Педагогического совета об утверждении результатов эффективности деятельности педагогического работника и соответствующего приказа директора Центра, методом арифметического сложения просчитывается общее количество баллов всех педагогических работников Центра без учета баллов, набранных ниже минимального порога, определенного для данного отчетного периода.
- 9.3 Размер одного балла в денежном выражении рассчитывается по формуле:
- 9.4 месячный объем средств, предусмотренный на материальное стимулирование Управлением образования города на всех педагогических работников Центра, делится на общее количество баллов, полученных педагогами за отчетный период.
- 9.5 Размер одного балла может варьироваться в различные отчетные периоды в зависимости от количества критериев, включенных в мониторинг целевых показателей эффективности деятельности педагогического работника по решению Педагогического совета и от активности отдельных педагогических работников.
- 9.6 Сумма денежных средств, предназначенная для выплаты педагогическим работникам, рассчитывается по формуле: размер одного балла умножается на количество баллов, полученных педагогическим работником.
- 9.7 Рассчитанная сумма денежных средств утверждается приказом директора Центра и выплачивается педагогическому работнику в течение периода выплат, принятого на заседании Педагогического Совета и согласованного с Профсоюзным комитетом Центра.

10. Порядок подачи и рассмотрения апелляций в случае несогласия педагогического работника с результатами оценки эффективности его деятельности на основе целевых показателей

- 10.1 В случае несогласия педагогического работника с результатами оценки эффективности его деятельности на основе целевых показателей, рассмотренных и утвержденных на Педагогическом и Управляющем совете он вправе подать в Профсоюзный комитет Центра апелляцию в течение 2 дней после ознакомления с оценочным листом.
- 10.2 Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Профсоюзного комитета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.
- 10.3 Апелляция не может содержать претензий к перечню критериев. На основании поданной апелляции председатель Профсоюзного комитета в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения конфликтную комиссию в составе:
 - директора Центра;
 - заместителей директора;
 - председателя Управляющего Совета
 - представителей Профсоюзного комитета
- 10.4 В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности отраженных в оценочном листе результатов эффективности деятельности педагога по целевым показателям.
- 10.5 После проверки конфликтная комиссия открытым голосованием либо подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят другую оценку, которая фиксируется в оценочном листе и вновь представляется на рассмотрение Педагогическому совету Центра.

11. Порядок формирования распределение средств, получаемых от платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности

11.1 Источники образования средств:

Источником образования внебюджетных средств могут служить:

- платные образовательные услуги, оказываемые в Центре по программам дополнительного образования;
- иная приносящая доход деятельность, к которой относятся:
 - целевые взносы физических и (или) юридических лиц, в том числе иностранных граждан и (или) иностранных юридических лиц в соответствии с п. 8 ст. 41 Закона РФ № 3266-1;
 - разовые пожертвования юридических и физических лиц.

11.2 Для оказания платных образовательных услуг в Центре разрабатываются и утверждаются приказом директора следующие документы:

- учебный план,
- календарный учебный график;
- расписание занятий;
- список группы;
- смета стоимости обучения на группу и на одного слушателя;
- тарификационная ведомость.

11.3 Информация о платных образовательных услугах должна предоставляться до заключения договора и содержать сведения:

11.4 Составление сметы (калькуляции) к каждому конкретному договору по требованию потребителя обязательно, в этом случае смета является частью договора.

- наименование и адрес центра,
- сведения о лицензии;
- уровень и направленность реализуемых дополнительных образовательных программ, формы и сроки их освоения;
- перечень и стоимость платных образовательных услуг;
- порядок приема и требования к поступающим;
- форма документа, выдаваемого по окончании обучения.

При оказании платных образовательных услуг с потребителями услуг (родителями

11.5 обучаемых или лицами, их заменяющими, с физическими и юридическими лицами) оформляются следующие документы:

- заявление на имя директора Центра;
- двусторонний договор в двух экземплярах, один из которых находится у исполнителя, другой – у потребителя.

11.6 Полученные внебюджетные средства от оказания платных образовательных услуг распределяются следующим образом:

- на заработную плату педагогов дополнительного образования (сумма определяется из расчета стоимости одного часа и количества часов, предусмотренных учебным планом по направлению) – до 55%;
- на заработную плату иных участников образовательного процесса, для стимулирующих выплат сотрудникам Центра (сумма выплат не должна превышать 50% от фонда оплаты труда педагогов);
- на затраты по коммунальным платежам, на приобретение программно-методического материала для слушателей группы, на развитие учебно-материальной базы Центра (сумма не должна превышать 60% от фонда оплаты труда педагогов). Полученные внебюджетные средства могут быть использованы для оплаты коммунальных услуг в пределах выделенных натуральных лимитов и лимитов бюджетных обязательств, утвержденных Центру на очередной финансовый год.

11.7 Начисления на заработную плату производятся в соответствии с законодательством РФ;

11.8 Расходование средств, получаемых Центром от оказания платных образовательных

услуг, предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности осуществляется Центром исключительно по направлениям, указанным в смете доходов и расходов названной деятельности.

- 11.9 Показатели эффективности деятельности педагогических работников для установления им стимулирующих выплат и индикаторы, на основании которых будет осуществляться учет результатов их деятельности, разработаны в Приложении к настоящему Положению.
- 11.10 Деятельность педагогического работника по каждому показателю оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от результатов:
- оценка 2 балла – если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, прослеживается положительная динамика;
 - оценка 1 балл – если результаты этого вида деятельности имеются, но они мало или недостаточно эффективны;
 - оценка 0 баллов – если результаты этого вида деятельности отсутствуют.
- 11.11 Механизм расчета стимулирующих выплат: от набранного количества баллов всех сотрудников Центра и суммы по фонду оплаты труда рассчитывается размер стоимости одного балла. Исходя из этого, производится расчет суммы стимулирующей выплаты для каждого педагогического работника Центра.

12. Учет средств центра от получения внебюджетных средств

- 12.1 Поступление средств от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности осуществляется на лицевой счет центра.
- 12.2 Операции со средствами, полученными Центром от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, осуществляются на лицевых счетах, открытых указанным учреждениям в органах Федерального казначейства на балансовом счете № 40603 «Счета предприятий, находящихся в государственной (кроме федеральной) собственности. Некоммерческие организации в порядке, предусмотренном приказом Федерального казначейства от 10.10.2008 № 8н «О порядке кассового обслуживания» в соответствии с утвержденными Минобразованием области сметами доходов и расходов по приносящей доход деятельности.
- 12.4. Бухгалтерский учет средств от оказания платных образовательных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Центра ведется в соответствии с Инструкцией по бюджетному учету, утвержденной Приказом Минфина России от 30.12.2009 г. № 148н «Об утверждении Инструкции по бюджетному учету» и учетной политикой учреждения. Учетная политика для целей налогообложения Центра формируется на общих основаниях в соответствии с Налоговым кодексом РФ.
- 12.5. Центр, получающий доходы от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход, является плательщиком налога на прибыль организаций и определяют налоговую базу по налогу в порядке, установленном гл. 25 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - НК РФ).
- 12.6. Порядок ведения налогового учета Центра установлен ст. 321.1 "Особенности ведения налогового учета бюджетными учреждениями" НК РФ. В соответствии с указанной статьей налогоплательщик – Центр (финансируемый за счет средств местного бюджета, выделяемых по смете доходов и расходов бюджетного учреждения, а также получаемый доходы от иных источников) в целях налогообложения обязан вести раздельный учет доходов (расходов), полученных (произведенных) в рамках целевого финансирования и за счет иных источников - доходов от коммерческой деятельности.
- 12.7. В соответствии со ст. 321.1 НК РФ в составе доходов и расходов бюджетных учреждений, включаемых в налоговую базу, не учитываются доходы, полученные в виде средств целевого финансирования и целевых поступлений на содержание бюджетных учреждений и ведение уставной деятельности, финансируемой за счет указанных источников, и расходы, производимые за счет этих средств.

- 12.8. Расходы бюджетного учреждения, соответствующие критериям, установленным ст. 252 НК РФ, могут учитываться при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций в случае, если их покрытие не предусмотрено за счет средств бюджетного финансирования.

13. Финансовая отчетность

- 13.1. «Центр» в установленный срок составляет и представляет в Управление образования города соответствующие формы отчетности, утвержденные Приказом Министерства финансов РФ от 24.08.2007 № 72н, а также иные формы отчетности, утвержденные главным распорядителем бюджетных средств – Администрацией города.

14. Ответственность

- 14.1. Персональная ответственность за осуществление и учет операций со средствами, полученными от оказания платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности в соответствии с настоящим Положением, нормами бюджетного и налогового законодательства возлагается на директора Центра.

15. Другие вопросы оплаты труда

- 15.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.
- 15.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих по приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на премирование работников учреждения.
- 15.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1% от планового фонда оплаты труда Центра, и средства, полученные от приносящей доход деятельности. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяются руководителем. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю производится в соответствии с приказом Управления образования Г. Батайска на основании его письменного заявления. Общий размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год.
- 15.4. Директору Центра, заместителям директора устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине заработной платы работников Центра.
- 15.5. Директору Центра предельная кратность устанавливается в зависимости от среднемесячной численности работников в следующем размере: до 50 человек до 3,0. Для заместителей директора до 2,5.

Рассмотрено и рекомендовано к утверждению
на заседании

Общего собрания трудового коллектива

протокол № _1_ от «_25_»_08. 2016_