

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ ПАВЛОВСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

09.04.2012

№ 524

с. Павловск

О введении новой системы  
оплаты труда работников  
МОУБДОД «Павловский ДЮЦ»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 10.07.1992 №3266-1 «Об образовании» (в редакции от 17.12.2009)

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Ввести новую систему оплаты труда в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Павловский детско-юношеский центр» с.Павловск (далее – МБОУ ДОД) с 01.04.2012 года.

2. Утвердить:

2.1. Методику формирования и распределения фонда оплаты труда МБОУДОД (приложение 1);

2.2. Положение об оценке качества работы педагогов МБОУДОД при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение 2);

2.3. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям МБОУДОД (приложение 3);

2.4. Положение об экспертной комиссии муниципального общественного совета по развитию образования, созданной для внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителя МБОУДОД (приложение 4).

3. Комитету по финансам, налоговой и кредитной политике (Юдаков В.В.) осуществлять финансирование расходов на введение новой системы оплаты труда работников МБОУДОД в пределах средств, утвержденных в бюджете района по отрасли «Образование».

4. Финансовое обеспечение расходных обязательств бюджета района, связанных с реализацией постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований в части оплаты труда работников, предусмотренных в бюджете района, с учетом увеличения объема этих ассигнований с момента введения новой системы оплаты труда на 20 процентов.

Фонд оплаты труда может быть изменен в случае изменения Муниципального задания и минимального размера оплаты труда, а также при возложении на учреждение новых задач и передаче ему соответствующих функций.

5. Руководителю МБОУДОД:

5.1. Разработать качественные показатели результативности труда работников, условия и размер выплат, установив их в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых по согласованию с органом общественного самоуправления МБОУДОД и с учетом мнения профсоюзной организации;

5.2. Привести учредительные документы в соответствие с постановлением.

6. Опубликовать постановление в газете "Новая жизнь".

7. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации района по социальным вопросам Самсоненко Ю.В.

Глава Администрации района

С.А.Волков

Приложение 2  
к постановлению  
Администрации Павловского  
района  
от 09.04.2012г № 524

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке качества работы педагогических работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Павловский детско-юношеский центр» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

### 1. Общие положения

1.1. Примерное Положение об оценке качества работы педагогов муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Павловский детско-юношеский центр» при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) устанавливает порядок распределения органом общественного самоуправления муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей (далее – МБОУДОД) стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБОУДОД в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности.

1.3. Основная цель предоставления вознаграждений – повышение мотивации педагогов на достижение высоких результатов по обеспечению качества дополнительного образования.

1.4. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с детьми, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;

развитие творческих и физических способностей детей (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям, спортивным соревнованиям и т.д.);

активное участие в инновационной деятельности;

разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;

разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;

обобщение и представление своего опыта (активное участие в научно-практических конференциях, педагогических конкурсах, семинарах и т.п.).

1.5. Система стимулирующих выплат работникам МБОУДОД включает в себя постоянные доплаты на определенный период и единовременные поощрительные выплаты.

1.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам МБОУДОД устанавливаются в соответствии со следующими коэффициентами:

- 1). Коэффициент профессионального роста (Кпр);
- 2). Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн);
- 3). Коэффициент сохранности контингента воспитанников (Кскв);
- 4). Коэффициент за работу с максимальным количественным составом детей в группе (К пл.нап.);
- 5). Коэффициент победителям, призерам и участникам конкурсов профессионального мастерства (Ккон);
- 6). Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных соревнованиях (Ктв);
- 7). Коэффициент оценки качества работы педагога (Ккач) органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления МБОУДОД (управляющий совет) (далее – Совет), созданный на основании типового положения МБОУ ДОД;
- 8). Коэффициент за эффективность педагогической деятельности;
- 9). Коэффициент за работу по созданию здоровьесберегающей среды (Кзс).

Размер и количество коэффициентов является примерным. МБОУДОД вправе вносить свои изменения в соответствии с потребностями и возможностями учреждения.

## 2. Размеры коэффициентов.

2.1. Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр). Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях (внутри УДОД, районном, городском, краевом, всероссийском, международном) 0-15 баллов:

руководство и участие в методических объединениях;

выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических конкурсах;

публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.

2.2. Коэффициент за работу в инновационном режиме (Кинн) (0-30) баллов.

Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие МБОУДОД:

комплексных программ нового поколения;  
 авторских программ, проектов, технологий, методик;  
 программ развития МБОУДОД;

проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа МБОУДОД у родителей и общественности.

2.3. Коэффициент сохранности контингента воспитанников:

Укомплектованность и сохранность групп в течение года 0 – 10 баллов;

2.4. Коэффициент за работу с максимальным количественным составом детей в группе (К пл. нап.) 0 – 10 баллов;

2.5. Коэффициент победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства на различных уровнях (внутри МБОУДОД, районном, городском, региональном и т.д.) (Ккон).

Устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам МБОУ ДОД:

выплаты в течение одного года победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства в размере:

всероссийского – 25 баллов;

регионального – 20 баллов;

городского – 15 баллов;

районного – 10 баллов;

единовременные выплаты победителям и лауреатам конкурсов учебно-методических материалов – 10 баллов.

2.6. Коэффициент за подготовку и организацию участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях разного уровня (Ктв):

международного – 30 баллов;

всероссийского – 25 баллов;

регионального – 20 баллов;

краевого – 15 баллов;

городского – 10 баллов;

районного – 5 баллов.

2.7. Коэффициент оценки качества работы педагога Советом (Ккач). Выплачивается по результатам анкетирования, которое проводится два раза в год:

удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога 0-10 баллов;

отсутствие обоснованных обращений родителей, детей, работников МБОУДОД по поводу конфликтных ситуаций 0-10 баллов.

2.8. Коэффициент за эффективность педагогической деятельности;

Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление документации и отчетности) 0-5 баллов;

сохранение и укрепление материально – технической базы 0-10 баллов;

привлечение дополнительных ресурсов в МБОУДОД (финансовых,

материально-технических, организационных, научных и т.д.) 0-10 баллов;

2.9. Коэффициент за работу по созданию здоровьесберегающей среды для детей в каникулярный период (организация и работа оздоровительного лагеря, выездных учебно-тренировочных групп в летний период) 0-5 баллов.

### 3. Регламент начисления баллов

3.1. Каждый показатель результата деятельности педагогического работника оценивается в баллах и суммируется.

3.2. Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается руководителем МБОУДОД, доводится для ознакомления под роспись педагогу и передаётся в Совет.

### 4. Порядок рассмотрения

Советом вопроса стимулирования работников МБОУДОД:

4.1. Распределение выплат стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется по итогам полугодия.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Советом по представлению руководителя МБОУДОД.

4.3. Руководитель МБОУДОД представляет Совету аналитическую информацию (оценочный лист) о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

4.4. Совет принимает решение о размере выплаты стимулирующего характера большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета. Решение Совета оформляется протоколом. На основании протокола Совета руководитель издает приказ о стимулировании.

### 5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

5.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Советом, он вправе подать апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

5.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Совета и процедуре оценки.

5.4. На основании поданной апелляции председатель Совета учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции созывает для её рассмотрения заседание Совета.

5.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены Совета ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо признают ранее данную оценку недействительной и изменяют её.

5.6. Оценка, данная Советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Совета.

Заместитель главы Администрации  
Павловского района  
по социальным вопросам

Ю.В.Самсоненко

Приложение 3  
к постановлению  
Администрации Павловского  
района  
от 09.04.2012 № 524

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителю  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования детей «Павловский детско-юношеский центр»

### 1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителю муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Павловский детско-юношеский центр» (далее – Положение) разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных услуг в муниципальном бюджетном образовательных учреждениях дополнительного образования детей (далее – МОУ ДОД), усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и качественного выполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования.

1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителя МБОУ ДОД, перешедшего на новую систему оплаты труда, установленного в объеме 1% от фонда оплаты труда работников МБОУДОД.

1.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю МБОУ ДОД устанавливаются приказом комитета по образованию района.

1.5. Учредитель может принимать решение по увеличению или уменьшению размера стимулирующих надбавок руководителя МБОУДОД по результатам деятельности за отчетный период.

1.6 Основанием для стимулирования является аналитическая информация учредителя о показателях деятельности МБОУДОД и отчет руководителя МБОУ ДОД о результатах деятельности за отчетный период, ежегодно представляемый руководителем учредителю не позднее 10 сентября.

1.7. Учредителем создается экспертная комиссия (далее – Комиссия)



по оценке качества деятельности руководителя МБОУ ДОД. Состав и регламент деятельности Комиссии определяется Положением об экспертной комиссии Совета по развитию образования по распределению фонда стимулирования руководителя МБОУ ДОД.

2. Критерии оценки деятельности руководителя МБОУДОД при установлении выплат стимулирующего характера за качественные показатели в управлении учреждением

2.1. Качество и общедоступность дополнительного образования:

за укомплектованность и сохранность групп в течение года 0 – 15 баллов;

предоставление образовательных, оздоровительных, консультационных услуг неорганизованным детям и их родителям 0 – 15 баллов;

взаимодействие с общеобразовательными школами по организации культурно-массовой работы 0 – 15 баллов;

отсутствие обоснованных обращений родителей, работников МБОУ ДОД по поводу конфликтных ситуаций – 10 баллов.

2.2. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса МБОУДОД:

создание материально - технической базы 0 – 20 баллов;

информационно-методическое обеспечение 0 – 10 баллов;

соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности

0 – 20 баллов;

эстетические условия, оформление кабинетов специалистов, состояние территории 0 – 10 баллов.

2.3. Качественное управление ресурсами МБОУДОД, осуществление финансово-хозяйственной деятельности:

за привлечение дополнительных ресурсов (финансовых, материально-технических, организационных, научных и т.д.) 0 – 10 баллов;

за эффективное и оперативное использование муниципальных средств

0 – 10 баллов.

2.4. Качественное управление кадрами в МБОУДОД:

-укомплектованность кадрами, стабильность педагогического коллектива, качественный состав, привлечение и сохранение молодых специалистов 0 – 20 баллов;

-развитие профессиональной компетенции педагогов:

-участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях 0 – 15 баллов;

-представление и обобщение своего опыта на различных уровнях (0-10) баллов;

-руководство и участие в методических объединениях, работе экспертных групп 0 – 5 баллов;

-выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках

конференций,

круглых столов, семинаров, педагогических чтений 0-10 баллов;

-публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п. 0 – 15 баллов.

2.5.Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ

0-20 баллов .

2.6. Создание здоровьесберегающей среды в МБОУДОД:

организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (спортивные мероприятия, конкурсы, оздоровительный лагерь, учебно-тренировочные сборы в летний период) 0 – 15 баллов.

2.7.Эффективность управленческой деятельности в МБОУ ДОД:

-обеспечение государственно-общественного характера управления (наличие и работа родительского комитета, управляющего совета и др.) – 10 баллов;

-исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление документации и отчетности) – 10 баллов;

-отсутствие обоснованных обращений граждан и работников по поводу конфликтных ситуаций – 10 баллов;

-призовые места в смотрах, конкурсах – 20 баллов.

2.8. Саморазвитие руководителя МБОУ ДОД :

-предъявление и обобщение своего опыта, выступления на конференциях, педагогических конкурсах, круглых столах, методических объединениях различного уровня – 10 баллов;

-организация и проведение соревнований различного уровня на базе учреждения:

международные – 50 баллов;

всероссийские – 35 баллов;

региональные – 30 баллов;

краевые – 20 баллов;

районные – 15 баллов.

-высокие показатели участия в конкурсах профессионального мастерства различного уровня:

всероссийского – 35 баллов;

регионального – 20 баллов;

краевого – 20 баллов;

районного – 15 баллов.

2.9. Показатели дополнительного потенциала учреждения:

| Показатели  | Условия           | Баллы |
|---|-------------------|-------|
| Многопрофильность учреждения                            |                   | 5     |
| Наличие отдельно стоящих подсобных помещений (тур.клуб) | за каждую единицу | 5     |

|                  |                  |   |
|------------------|------------------|---|
| Несколько зданий | за каждое здание | 5 |
|------------------|------------------|---|

2.10. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением воспитательно-образовательного процесса, не допускается.

### 3. Порядок начисления баллов

3.1. Каждый показатель результата деятельности оценивается в баллах и суммируется.

3.2. По итогам работы Комиссии оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается председателем Комиссии. Данный оценочный лист является основанием для внесения на согласование в экспертную комиссию о распределении фонда стимулирования.

3.3. В случае несогласия руководителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, подача и рассмотрение апелляции осуществляется в порядке, предусмотренном разделом 5 приложения 2 к настоящему постановлению.

### 4. Порядок снижения размера стимулирующих выплат руководителей

4.1. Руководителю, имеющему дисциплинарное взыскание, не выплачивается стимулирующая надбавка в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.2. Средства фонда, предусмотренные на стимулирование руководителя, направляются в учреждение и подлежат перераспределению среди работников учреждения в соответствии с Положением об оценке качества работы педагогических работников МБОУ ДОД при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3. Учредитель имеет право восстановить выплату стимулирующей надбавки по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству представительного органа учреждения.

### 5. Заключительное положение

5.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

5.2. Денежные средства фонда оплаты труда, выделяемые на стимулирование руководителей образовательных учреждений, не использованные в течение финансового года направляются на стимулирование педагогических работников МБОУДОД.

Заместитель главы Администрации  
Павловского района  
по социальным вопросам

Ю.В.Самсоненко

Приложение 4  
к постановлению  
Администрации Павловского  
района  
от 09.04.2012 № 524

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об экспертной комиссии

Совета по развитию образования, созданной для внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителя муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Павловский детско-юношеский центр»

### 1. Общие положения

1.1. Положение об экспертной комиссии муниципального общественного совета по распределению фонда стимулирования руководителя (далее – Положение) муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей (далее – МБОУДОД) определяет порядок формирования и регламент экспертной комиссии Совета по развитию образования по распределению фонда стимулирования руководителя МБОУ ДОД (далее – Комиссия).

1.2. Комиссия создается в целях осуществления процедуры объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителя МБОУ ДОД.

1.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется нормативными актами, действующими в сфере образования, Положением о Совете по развитию образования (постановление Администрации района от 27.10.2003г № 1807 «О создании Совета по развитию образования» в редакции от 02.12.2009г №2107).

### 2. Состав Комиссии

2.1. В состав Комиссии входят представители комитета по образованию района, родительской общественности, районной профсоюзной организации работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.2. Состав Комиссии формируется муниципальным общественным советом по развитию образования и утверждается его председателем. Секретарь Комиссии избирается из числа членов Комиссии на первом заседании большинством голосов.

2.3. Председателем Комиссии назначается председатель комитета по образованию Администрации Павловского района.

### 3. Регламент Комиссии

3.1. Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителя МБОУДОД председатель Комиссии формирует из состава Комиссии рабочую экспертную группу

(далее – Группу) в составе не менее трех человек.

3.2. Группа в установленные сроки проводит экспертную оценку результативности деятельности руководителя МБОУДОД на основе отчета руководителя (портфолио результатов профессиональной деятельности руководителя).

3.3. Результаты экспертной оценки оформляются в оценочном листе результативности профессиональной деятельности руководителя МБОУ ДОД за отчетный период.

3.4. Оценочный лист подписывается всеми членами Группы.

3.5. На основании представленного Группой оценочного листа Комиссия готовит заключение о результативности профессиональной деятельности руководителя МБОУ ДОД, содержащее таблицу результативности его труда в баллах, и передает его в установленные сроки председателю Комиссии для подготовки доклада на заседание муниципального общественного совета по развитию образования. Заключение подписывается председателем муниципального общественного совета по развитию образования и доводится для ознакомления руководителю под роспись.

3.6. Решения работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся в комитете по образованию Администрации района. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

3.7. В случае несогласия руководителя МБОУДОД с оценкой результативности его профессиональной деятельности данной Группой, он вправе подать в Комиссию апелляцию.

3.8. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

3.9. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи созывает Комиссию, на которую в обязательном порядке приглашаются члены Группы и руководитель МБОУ ДОД, подавший апелляцию.

3.10. В присутствии руководителя, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, данной Группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку либо признают оценку Группы неверной и выносят свою оценку.

3.11. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

Заместитель главы Администрации  
Павловского района  
по социальным вопросам

Ю.В.Самсоненко