

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового коллектива
ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7

Протокол № 2 от 21.12. 2015

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7
от «11» 01. 2016 № 43-02

И.о. директора


С.В. Поленова



ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях и критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников ГКУСО РО Таганрогского центра помощи детям № 7

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании постановления Правительства Ростовской области от 24.04.2014 № 289 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219» (раздел 3 пункт 3.8), постановления Правительства Ростовской области от 12.11.2012 № 986 «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников» во исполнение соответствующих Указов Президента Российской Федерации, Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, а также постановления Правительства Ростовской области от 24.04.2013 № 222 «О Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Ростовской области на 2013-2018 годы». Данное Положение определяет критерии выплат за качество выполняемых педагогическими работниками работ по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Цель оценки результативности деятельности педагогов - обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания и осуществления на этой основе материального стимулирования за счет средств, выделенных учреждению на эти цели.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки педагогом собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества труда.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов.

2.1. Основное назначение стимулирующих выплат -- дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от качества труда, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.2. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными актами учреждения, а также настоящим Положением. Выплаты

производятся поквартально в течение календарного года в пределах выделенного на эти цели фонда.

2.3. Положение распространяется на все категории педагогических работников с учетом приложений:

приложение № 1: для воспитателя (в том числе и старшего воспитателя), социального педагога, педагога-психолога;

приложение № 2: для педагога-организатора, педагога дополнительного образования, музыкального руководителя, инструктора по труду, инструктора по физкультуре.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио, то есть индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития ребенка, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

Портфолио формируется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утвержденных настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда в оценочном листе.

2.5. Показатели и критерии оценки результатов труда педагогов разрабатывает администрация и комиссия по определению условий труда, созданная в учреждении и утвержденная приказом директора.

Показатели эффективности работы педагога и оказания социальных услуг, направленных на социальную безопасность детей, разрабатываются в соответствии с Национальным стандартом Российской Федерации «Социальное обслуживание населения» ГОСТ Р 52888-2013 (Социальные услуги детям), утвержденным Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

2.6. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых составляет пять лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.7. В установленные приказом учреждения сроки в течение 3 -- 5 дней до заседания комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о доплатах за качество и результативность, педагогические работники передают в комиссию собственноручно заполненный оценочный лист, содержащий самооценку показателей результатов труда.

2.8. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленного оценочного листа экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями, обозначенными настоящим положением.

2.9. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами комиссии, представляется работнику для ознакомления под роспись и утверждается приказом руководителя.

2.10. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в комиссию до 18-го числа отчетного периода;
- комиссия рассматривает представленные материалы 18 - 20-го числа отчетного периода;
- 21 - 22-го числа отчетного периода педагог может обратиться в комиссию с апелляцией;
- после 22-го числа отчетного периода итоговый приказ передается в бухгалтерию для начисления доплаты к заработной плате на установленный срок.

2.11. Определяются отчетные периоды:

1-й квартал: по результатам работы выплаты производятся в апреле за каждый месяц отчетного периода согласно фактически отработанному времени;

2-й квартал: по результатам работы выплаты производятся в июле за каждый месяц отчетного периода согласно фактически отработанному времени;

3-й квартал: по результатам работы выплаты производятся в октябре за каждый месяц отчетного периода согласно фактически отработанному времени;

4-й квартал: по результатам работы выплаты производятся в декабре за каждый месяц отчетного периода согласно фактически отработанному времени.

2.12. С целью упорядочения системы оплаты труда с использованием критериев оценки деятельности педагогических работников определен максимальный балл:

для воспитателя (старшего воспитателя) -- 60 баллов,
социального педагога – 60 баллов,
педагога-психолога – 60 баллов;

для педагога-организатора -- 50 баллов,
педагога дополнительного образования – 50 баллов,
музыкального руководителя – 50 баллов,
инструктора по труду – 50 баллов,
инструктора по физкультуре – 50 баллов.

2.13. Бухгалтерия производит ежемесячный расчет доплаты за качество и результативность деятельности педагогических работников на основании приказа директора, сформированного по установленным итоговым баллам, обозначенным в оценочном листе и протоколе комиссии за отчетный период. Расчет осуществляется исходя из стоимости 1 балла в размере 100 рублей. Выплата производится за все три месяца в соответствии с фактически отработанным временем один раз в квартал по окончании отчетного периода.

2.14. В случае несогласия педагога с итоговым баллом он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии). В случае несогласия с разъяснением комиссии педагог имеет право обратиться в КТС учреждения.

2.15. Показатели и критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников изложены в приложениях № 1 и № 2 к настоящему Положению. При необходимости могут использоваться дополнительные критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников в пределах баллов, предусмотренных для данной категории работников.

3. Заключительные положения

3.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

3.2. Порядок, размеры, условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также критерии оценки качества работы работников ГКУСО РО Таганрогского центра помощи детям № 7 разрабатываются администрацией и комиссией по определению условий оплаты труда работников учреждения в состав которой обязательно входит председатель профсоюзной организации.

3.3. Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2016 года.
