

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 3
Г.Н. Сковоронская



УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 3
И.А. Попова
2017



ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях и критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников ГКУСО РО Таганрогского центра помощи детям № 3

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным и областным законодательством, постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (приложение № 3 раздел 4) и последующих изменений к нему 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 и показатели выплат за качество выполняемых педагогическими работниками работ по результатам труда за определенный отрезок времени, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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 выполняемой работы, 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 в течение календарного года в пределах выделенного на эти цели фонда оплаты труда.

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

приложение № 1: для воспитателя (в том числе и старшего воспитателя),

приложение № 2: социального педагога, педагога-психолога, учителя – логопеда, учитель - дефектолог;

приложение № 3: для педагога-организатора, педагога дополнительного образования, музыкального руководителя, инструктора по труду, инструктора по физкультуре и иных педагогических работников.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио, в котором собраны личные профессиональные достижения в педагогической деятельности, результаты обучения, воспитания и развития ребенка, вклад педагога в развитие педагогической системы 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 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 20-го числа следующего за отчетным периодом месяца;

- комиссия рассматривает представленные материалы 20 - 25-го числа,
- 25 - 27-го числа педагог может обратиться в комиссию с апелляцией;
- 27-го числа итоговый приказ передается в бухгалтерию для начисления доплаты к заработной плате на установленный срок.

2.11. Определяются отчетные периоды:

1-й отчетный период (январь - апрель).

2-й отчетный период (май - август).

3-й отчетный период (сентябрь - декабрь)

2.12. С целью упорядочения системы оплаты труда с использованием критериев оценки деятельности педагогических работников определен максимальное количество баллов - 143:

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. Стоимость 1 балла устанавливается исходя из суммы экономии ФОТ за предшествующий период с начала года приказом директора учреждения.

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, № 2, № 3 к настоящему Положению.

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 № 3 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 15.03.2017 года и действует до принятия нового.