Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Краснодарского края
«Тихорецкий техникум отраслевых технологий»
(ГБПОУ КК ТТОТ)

от «01» апреля 2015 года № 18

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников ГБПОУ КК ТТОТ

_____Н.В.Архангельская

Протокол № 3
от «01» апреля 2015 года

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ГБПОУ КК ТТОТ
от «01» апреля 2015 года № 283/1

ПОЛОЖЕНИЕ

о критериях оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Тихорецкий техникум отраслевых технологий»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Тихорецкий техникум отраслевых технологий» (далее – Положение, техникум, работники) разработано в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», и приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 1 декабря 2008 г. № 4060-1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», Положением об оплате труда работников техникума.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности техникума.

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед техникумом министерством образования и науки Краснодарского края.

1.4. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение

зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов управленческой и педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда техникума.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

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

1.6. Настоящее Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития техникума.

II. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором, Положением об оплате труда, настоящим Положением.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников:

- административно-управленческий персонал;
- преподаватели;
-мастера производственного обучения;
- прочие педагогические работники.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни техникума.

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

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников на основе его личного портфолио в техникуме приказом директора по согласованию с представителем работников создается Комиссия.

Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом

директора техникума.

2.7. Председатель Комиссии избирается сроком на 2 года и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся у директора техникума. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава.

2.9. В установленные настоящим Положением сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Определяются следующие отчетные периоды:

1 - с января по август – итоги учебного года (выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);

2 – с сентября по декабрь – итоги первого семестра (выплаты производятся с 1 января по 31 августа).

2.11. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности работников за отчетный период в соответствии с критериями настоящего Положения.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

- 13-15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;

- 18-25 числа месяца, следующего за отчетным периодом, итоговая ведомость передается директору техникума для издания приказа о начислении надбавки.

2.13. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.14. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом директора техникума.

2.15. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение трех дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.16. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и дать письменное или устное (по желанию обратившегося) разъяснение (обсуждение

обращения заносится в протокол Комиссии).

2.17. В случае несогласия с разъяснениями Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС техникума в соответствии с главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

2.19. Любые изменения, дополнения, исключения в Положение обсуждаются Управляющим Советом техникума, согласовываются с представителем работников и утверждаются приказом директора техникума.

III. Порядок определения стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Сумма конкретной выплаты работнику устанавливается в процентном отношении к окладу (тарифной ставке) следующим образом:

набравшим 90 - 100 процентов предельного количества баллов – 85 процентов;
набравшим 80 - 89 процентов предельного количества баллов – 75 процентов;
набравшим 70 – 79 процентов предельного количества баллов – 65 процентов;
набравшим 60 – 70 процентов предельного количества баллов – 55 процентов;
набравшим 50 – 59 процентов предельного количества баллов – 45 процентов;
набравшим 40 – 49 процентов предельного количества баллов – 35 процентов;
набравшим 30 – 39 процентов предельного количества баллов – 25 процентов;
набравшим 20 – 29 процентов предельного количество баллов – 15 процентов;
набравшим 10 – 19 процентов предельного количества баллов – 10 процентов;
набравшим 9 и менее процентов выплата не устанавливается.

Размер надбавки при экономии фонда оплаты труда может быть увеличен, но не более чем в 2 раза.

3.2. Количество баллов одного работника не должно превышать предельное количество баллов, установленных для данной категории работников настоящим Положением.

3.3. Установленные стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

IV. Перечень оснований не начисления или снижения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника не начисляются в течение месяца при следующих обстоятельствах:

- за нарушение устава техникума;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся и работников;

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника снижаются до 60 процентов в течение месяца при следующих обстоятельствах:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений директора техникума, локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательных отношений на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатом служебного расследования;
- при нарушении правил ведения документации;
- пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри техникума и на других уровнях;
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материальных ценностей: оборудования, инвентаря, учебной литературы.

4.3. Не начисление или снижение стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии.

4.4. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в техникуме.

V. Форма оценочного листа

(приложение № 1 к Положению).

VI. Критерии оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников техникума

(приложение № 2 к Положению).

VII. Лист ознакомления

(приложение № 3 к Положению).