

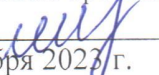
**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ «ДИНСКОЙ
МЕХАНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» (ГБПОУ КК ДМТТ)**

29 сентября 2023 г.

Локальный акт № 145

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации

 И.Ю. Заикина
29 сентября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора техникума
от 29.09.2023 г. № 274

**ПОЛОЖЕНИЕ
о критериях оценки эффективности деятельности
педагогических работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Краснодарского края
«Динской механико-технологический техникум»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Динской механико-технологический техникум» (далее - Положение, техникум) разработано в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края, утвержденным постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», Положением об оплате труда работников техникума, Положением о стимулирующих выплатах работникам техникума, уставом техникума.

1.2. Основным показателем, 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, науки и молодежной политики Краснодарского края.

1.4. Цель оценки результативности деятельности работников - обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов 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 о стимулирующих выплатах работникам техникума, 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:
преподаватели;
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 приказом директора техникума по согласованию с профкомом создается комиссия, в состав которой входят заместители директора техникума по учебной, учебно-производственной и учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер, председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

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 котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части 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 отчетные периоды: ежемесячно.

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 в последний день отчетного месяца;

комиссия рассматривает представленные материалы до 3 числа месяца, следующего за отчетным периодом;

до 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом, работник может обратиться в комиссию с апелляцией;

после 3 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 подпись работнику и утверждается приказом по техникуму.

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 комиссию по трудовым спорам 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 согласовываются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организаций 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 (ставке заработной платы), процент равен количеству набранных баллов.

Размер надбавки при экономии фонда оплаты труда может быть увеличен, однако, не должен превышать 300 процентов.

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 равными долями ежемесячно и учитываются в составе средней заработной платы работника для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

IV. Перечень оснований не начисления или снижения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника не начисляются 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 труда, безопасности жизни и здоровья обучающихся и работников;
- за длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены работы в полном объеме, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника снижаются 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 и письменному согласию профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.4. Обо всех изменениях, касающихся не начисления или снижения стимулирующих выплат, работник должен быть предупрежден не менее чем за 2 месяца.

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

Приложение № 1
к Положению о критериях оценки эффективности
деятельности педагогических работников

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(Ф.И.О. работника, должность)

№ п/п	Наименование показателя	Максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей (заполняется работником)	Подтверждение сведений (заполняется руководителем структурного подразделения)	Обоснование снижения оценочных баллов (заполняется комиссией)
			Наименование выполненных работ		
1. Внеурочная деятельность					
1.1	Участие преподавателя в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, семинарах, педсоветах	Всероссийский 20б, Региональный 15б, Краевой 10б, муниципальный 5б			
1.2	Участие в краевом конкурсе «Преподаватель года», «Мастер года»	30			
1.3	Проведение мастер-классов по профессии и специальности, организация профессиональных выставок, ярмарок	20			
1.4	Проведение открытых классных часов во внеурочное время	20			
1.5	Посещение выставок, кинотеатров, музеев и другое во внеурочное время	10			
1.6	Подготовка обучающихся участников, призеров и дипломантов предметных олимпиад,	Всероссийский 20б, Региональный 15б, Краевой			

	конференций и конкурсов по предмету, спортивных соревнований	10б, муниципальный 5б			
1.7	Участие групп в мероприятиях от РДДМ (советник по воспитанию)	20			
ИТОГО баллов (заполняется комиссией)					

Работник _____
(подпись работника)

« _____ » _____ 202__ г.
(дата заполнения)

Протокол комиссии от _____ № _____