

Министерство образования, науки и молодежной политики
Краснодарского края
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края
«КРАСНОДАРСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ПРИНЯТО

решением Педагогического совета колледжа

Протокол от «31» 08 2016 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ КК КТК


С.В.Пронько

Приказ от «05» 09 2016 г. № 01.11/286




УТВЕРЖДАЮ

Председатель профкома

ГБПОУ КК «Краснодарский технический колледж»

Профсоюза работников АПК


И.В.Костюченко

Протокол от «05» 09 2016 г. № 1



ПОЛОЖЕНИЕ

о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский технический колледж»

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Краснодарский технический колледж» (далее – Положение, колледж, 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», 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 колледжа, Положением о стимулирующих выплатах работникам колледжа от 29.08.2014г.

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

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед колледжем 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 колледжа.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной оценки 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 колледжа.

II. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются Положением о стимулирующих выплатах работникам колледжа, настоящим Положением, трудовым договором.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работников в зависимости от его качества, мотивация 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 колледжа.

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 колледже приказом директора по согласованию с профкомом создается Комиссия в количестве 9 человек (по 3 представителя от: работодателя, трудового коллектива, первичной профсоюзной организации).

Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом директора колледжа.

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 колледжа. 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 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 01 января по 05 июля – итоги второго семестра (выплаты производятся ежемесячно с 01 сентября по 31 декабря);

2 – с 01 сентября по 31 декабря – итоги первого семестра (выплаты производятся ежемесячно с 01 января по 05 июля).

Педагогическим работникам, отпуск которых не приходится на период с 05.07 по 01.09 (между отчетными периодами), назначаются выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы (С06). В период отпуска выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы (С06) не выплачиваются.

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 января (до 28 июня);

- комиссия рассматривает представленные материалы в течении 3-х дней;

- 13 – 15 января (01 – 03 июля) работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;

- после 16 января (04 июля) итоговая ведомость передается директору колледжа для утверждения и 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. Итоговый балл вносится в протокол заседания комиссии по оценке критериев эффективной деятельности и стимулирования педагогических работников ГБПОУ КК КТК. На основании протокола директор колледжа утверждает приказ о назначении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

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 колледжа 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 Педагогическим Советом колледжа, согласовываются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и утверждаются приказом директора колледжа.

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 – 100 процентов;

набравшим 80 - 89 процентов предельного количества баллов – 85 процентов;

набравшим 70 – 79 процентов предельного количества баллов – 75 процентов;

набравшим 60 – 69 процентов предельного количества баллов – 65 процентов;

набравшим 50 – 59 процентов предельного количества баллов – 55 процентов;

набравшим 40 – 49 процентов предельного количества баллов – 45 процентов;

набравшим 30 – 39 процентов предельного количества баллов – 35 процентов;

набравшим 20 – 29 процентов предельного количество баллов – 25 процентов;

набравшим 10 – 19 процентов предельного количества баллов – 15 процентов;

набравшим 9 и менее процентов выплата не устанавливается.

Размер надбавки при экономии стимулирующей части фонда оплаты труда может быть увеличен, однако, не должен превышать 200 процентов.

3.2. Количество баллов одного работника не должно превышать предельное количество баллов, установленных приложением №2 к настоящему положению.

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 стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности работника не начисляются в течение года (в соответствии со ст.194 ТК РФ) при следующих обстоятельствах, совершенных в отчетный период:

- за нарушение устава колледжа;
- 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;
- за длительное (более 30 календарных дней) 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. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, аргументированной просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

4.3. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты до 100 % оклада (тарифной ставки) устанавливаются на два отчетных периода их работы в колледже.