

ПОЛОЖЕНИЕ
о бальной оценке деятельности работников
ТОГБПОУ «Уваровский химико-технологический колледж»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение составлено в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Методическими рекомендациями управления образования и науки Тамбовской области по разработке показателей эффективности деятельности образовательных организаций, руководителей и педагогических работников.
- Приказом управления образования и науки области от 05.09.2014 № 2375 «О внесении изменений в приказ управления образования и науки области от 26.06.2013 № 1886 «Об утверждении показателей эффективности деятельности областных государственных подведомственных учреждений и их руководителей».
- Приказом управления образования и науки области от 26.06.2013 № 1886 «Об утверждении показателей эффективности деятельности областных государственных подведомственных учреждений и их руководителей».
- Рекомендациями управления труда и занятости населения Тамбовской области по оформлению трудовых отношений при введении эффективного контракта.
- Письмом Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях.
- Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».
- Положением об оплате труда работников ТОГБПОУ «Уваровский химико-технологический колледж» и определяет основания и порядок установления стимулирующих выплат работникам колледжа.

Цель оценки результативности деятельности педагогов - обеспечение зависимости оплаты педагогического 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 образовательного учреждения.

Задачами проведения оценки результативности деятельности являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического и иного труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности и деятельности по улучшению условий образовательного процесса.

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

Разработка показателей и критериев эффективности работы сотрудников осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер выплат стимулирующего характера работника должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какие выплаты стимулирующего характера он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности колледжа, его опыту и уровню квалификации;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- прозрачность - правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику колледжа;

- измеримость - достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической либо иной деятельности.

Перечень показателей оценки эффективности, плановое значение показателей, критерии оценки и периодичность соответствующих стимулирующих выплат отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Рекомендуемые примерные показатели эффективности деятельности педагогических работников, а также критерии их оценки приведены в приложениях к настоящему положению.

В установленные приказом директора колледжа сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают непосредственному руководителю материалы с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность. Руководители заполняют оценочный лист на каждого работника и представляют его на заседании Комиссии.

Определяются следующие отчетные периоды:

I семестр, II семестр (выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря, с 1 января по 30 июня).

Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

Комиссия рассматривает оценочные листы педагогических работников и составляет итоговый протокол.

Установленные размеры оценки выполнения критериев и показателей эффективности оформляются приказом директора колледжа на основании протокола Комиссии.

Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- оценочные листы сдаются в Комиссию до 3 числа следующим за отчетным периодом;
- Комиссия рассматривает представленные материалы до 5 числа следующим за отчетным периодом и передает специалисту по кадрам;
- после 15 числа приказ о выплате стимулирующей надбавки передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

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

Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на Педагогическом совете и утверждаются приказом директора колледжа.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат

Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет общей суммы баллов, полученных всеми работниками учреждения. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника.

Установленные стимулирующие выплаты производятся равными долями ежемесячно.

Больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями.

К ним относятся:

- нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании»,
- Правил внутреннего трудового распорядка,
- Устава колледжа;
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- по письменному заявлению работника.

Решение об уменьшении или снятии стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть принято только Комиссией и оформляется приказом директора колледжа.

Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, работник должен быть предупрежден.

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