

Приложение 1
к положению об оплате труда работников
государственного казенного общеобразовательного
учреждения Ростовской области
«Донецкая специальная школа-интернат»
от «__» _____ 2020 г.

**Положение
об оценке эффективности деятельности
педагогических работников по организации
образовательного процесса в учреждении**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о надбавке работникам за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса в ГКОУ РО Донецкой школы-интерната (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 06.10.2020 г. № 46 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях формирования механизма установления надбавки педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

1.3. Настоящее Положение определяет:

- ✓ порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса;
- ✓ размеры надбавки и условия ее выплаты.

1.4. Цель оценки эффективности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов профессиональной деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

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

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогических работников и медицинского персонала, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программ развития образовательного учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогов.

2.1. Участниками установления надбавки являются педагогические работники школы - интерната и Комиссия по установлению надбавки за ре-

зультативность и качество работы по организации образовательного процесса.

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

2.3. Определяются следующие отчетные периоды:

- ✓ с 1 января по 31 марта (выплаты производятся с 1 апреля по 30 июня);
- ✓ с 1 апреля по 30 июня (выплаты производятся с 1 июля по 30 сентября);
- ✓ с 1 июля по 30 сентября (выплаты производятся с 1 октября по 31 декабря);
- ✓ с 1 октября по 31 декабря (выплаты производятся с 1 января по 31 марта).

2.4. Положение распространяется на следующие категории работников:

- ✓ учитель;
- ✓ воспитатель;
- ✓ педагог – психолог;
- ✓ учитель – логопед;
- ✓ социальный педагог;
- ✓ старший вожатый;
- ✓ музыкальный работник.

2.5. Основанием для оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (папка профессиональных достижений).

2.6. Педагогические работники формируют портфолио собственных достижений, на основе которого собственноручно заполняют индивидуальный оценочный лист для расчета надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

2.7. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его портфолио в учреждении приказом руководителя создается Комиссия по установлению надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

3. Комиссия по установлению надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

3.1. Комиссия формируется из квалифицированных сотрудников учреждения в количестве не менее 5 человек. В состав Комиссии входят руководители методических объединений, председатель Совета трудового коллектива. Комиссию возглавляет Председатель, избранный из состава комиссии. Председатель назначает заместителя председателя и секретаря.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 месяца

3.2. Комиссия по установлению надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса:

- ✓ оценивает профессиональную деятельность работника в соответствии с предоставленным портфолио;
- ✓ рассматривает, по мере необходимости корректирует оценочный лист работника, подсчитывает его итоговый балл;
- ✓ составляет итоговый протокол, отражающий сумму баллов по всем критериям, зафиксированных в индивидуальных оценочных листах по каждому работнику.

3.3. Документы по установлению педагогическим работникам надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса:

- ✓ протоколы заседания комиссии по установлению надбавки за результативность и качество работы хранятся пять лет;
- ✓ индивидуальные оценочные листы хранятся в течение финансового года.

3.4. В соответствии с протоколом заседания комиссии руководитель издает приказ об установлении надбавки педагогическим работникам .

4. Порядок работы комиссии.

4.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся обязательно четыре раза в год в периоды:

- ✓ с 1 по 25 апреля,
- ✓ с 1 по 25 июня,
- ✓ с 1 по 25 октября,
- ✓ с 1 по 25 января.

4.2. В установленные сроки с 5 по 8 число месяца, следующего за отчетным периодом, педагогические работники передают руководителю методического объединения, непосредственно курирующего его работу, прочие педагогические работники - председателю Комиссии собственную папку портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом. Портфолио должно содержать материалы, подтверждающие самооценку показателей результативности, с приложением копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности. Руководитель методического объединения, председатель Комиссии в установленные сроки проводят оценку результативности и эффективности деятельности педагогов, медицинских работников за отчетный период и предоставляет в Комиссию в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, сводную ведомость по итогам оценки.

4.3. Комиссия в установленные сроки с 10 по 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом, проводит на основании представленных в портфолио и оценочном листе материалов проверку и оценку результативности деятельности педагогов и медицинского персонала за отчетный период.

4.4. В процессе рассмотрения оценочных листов комиссия подсчитывает количество баллов, набранных каждым работником отдельно и общее количество баллов, набранных работниками учреждения по категориям работников.

4.5. Комиссия принимает решение о размере выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам учреждения, в соответствии с объемом средств из стимулирующей части ФОТ, предусмотренных на установление надбавки педагогическим за интенсивность и качество работы большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение оформляется протоколом, подписанным всеми членами комиссии.

4.6. Утвержденный протокол передается главному бухгалтеру в установленные сроки с 15 по 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом для расчета денежного эквивалента 1 балла и определения размера стимулирующих выплат.

4.7. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера и обеспечивает гласность в вопросах установления надбавок.

5. Размеры надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса и условия ее выплаты.

5.1. Объем средств из стимулирующей части ФОТ, предусмотренных на установление надбавки педагогическим работникам за интенсивность и качество работы по организации образовательного процесса, рассчитывается и доводится образовательному учреждению главным распорядителем средств областного бюджета.

5.2. Денежный вес (в рублях) балла определяется следующим образом: сумма средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера для каждой категории работников, делится на количество набранных работниками баллов. Расчет денежного веса (в рублях) одного балла производит главный бухгалтер. Денежный вес (в рублях) балла умножается на общую сумму баллов каждого работника по его основной должности. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период.

5.3. Надбавка педагогическим работникам за результативность и качество работы по организации образовательного процесса выплачивается ежемесячно.

5.4. Размер надбавки учитывается при начислении отпускных.

5.5. Уменьшение или снятие выплат за результативность и эффективность деятельности работнику может быть обусловлено следующими причинами:

- ✓ не предоставление в Комиссию в папке – портфолио материалов, копий документов, подтверждающих результативность деятельности работников;
- ✓ ухудшения качества оказываемых образовательных услуг;

- ✓ грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка Школы - интерната;
- ✓ невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- ✓ наличие обоснованных письменных жалоб на деятельность работника;
- ✓ нарушение санитарно – гигиенического режима и техники безопасности.

5.6. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов, зафиксированных в приказах по учреждению, выплаты за отчетный период, в котором получено взыскание не выплачиваются.

5.7. Работник вправе подать в Комиссию обоснованное письменное заявление о своей несогласии с оценкой его профессиональной деятельности в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом для определения размера стимулирующих выплат. Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах. Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.8. Вновь принятым работникам выплаты за результативность и эффективность работы устанавливаются по истечении первого отчетного периода их работы.

6.Заключительные положения.

6.1. В случае возникновения вопросов индивидуального характера, не попадающих под общее Положение, в частном порядке проводится совместное заседание Комиссии и СТК. В соответствии с протоколом заседания, выносятся решения, которое является основанием для начисления выплат за результативность и эффективность работы.

6.2. Настоящее положение распространяется на всех педагогических работников и действует до принятия нового.