

Принято на заседании
педагогического совета ГБУ
«Елабужский детский дом»,
Протокол №3 от 31.03.2021

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБУ «Елабужский детский
дом»

Г.Р. Шарипова

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
ГБУ «Елабужский детский дом»
А.А. Садыкова

Введено в действие приказом директора
от 01.04.2021 №45/1

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности педагогических работников и иных работников ГБУ «Елабужский детский дом»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оценке эффективности деятельности педагогических и иных работников ГБУ «Елабужский детский дом» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», от 24.08.2010 №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;

- Приказом Министерства образования и науки РТ от 25.06.2013г. №2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников, государственных и муниципальных учреждений республики Татарстан»;

- Приказом Министерства образования и науки РТ от 26.07.2016 №под-1439/16 «О внесении изменений в Приложение №10 к Приказу Министерства образования и науки РТ от 25.06.2013г. №2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников, государственных и муниципальных учреждений республики Татарстан»;

- Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Елабужский детский дом» (далее – Учреждение);

1.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

1.3. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической и иной деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических и иных работников Учреждения 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.

1.5. Данное положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности воспитанников и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития Учреждения.

2. Основание и порядок проведения оценки результативности деятельности работников.

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда работников ГБУ «Елабужский детский дом», Коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда педагогов и иных 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 по основной должности:

- Заместитель директора по УВР;
- Заместитель директора по АХР;
- Главный бухгалтер;
- Педагогические работники;
- Медицинский персонал;
- Помощник воспитателя

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 воспитанников, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

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 работников в учреждении приказом руководителя создается Комиссия, в состав которой входят:

- председатель комиссии – заместитель директора по УВР;
- члены комиссии:
 - педагог;
 - воспитатель;
 - медицинский работник;
 - представитель первичной профсоюзной организации.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.8. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета большинства голосов.

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

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

- месячный;
- квартальный;
- полугодовой;
- годовой.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения критериев:

- с 25-го по 28-е число каждого месяца;
- после 28 числа отчетного периода протокол подается в бухгалтерию для начисления заработной платы.

2.13. Количество баллов одного работника для получения максимальной надбавки не может превышать:

- Заместитель директора по УВР – 70 баллов;
- Заместитель директора по АХР – 70 баллов;
- Главный бухгалтер – 65 баллов;
- Воспитатель- 55 баллов;
- Социальный педагог – 50 баллов;
- Социальный педагог службы постинтернатного сопровождения выпускников – 50 баллов;
- Педагог – психолог – 55 баллов;
- Педагог – психолог службы постинтернатного сопровождения выпускников – 55 баллов;
- педагог-организатор – 50 баллов;
- инструктор по труду – 45 баллов;
- учитель-логопед – 60 баллов;
- врач – 60 баллов;
- медицинская сестра (для круглосуточного дежурства) – 40 баллов;
- Помощник воспитателя – 5 баллов.

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

2.15. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.16. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам Учреждения.

2.17. Настоящее Положение распространяется на руководящий состав, на всех педагогических работников учреждения, медицинский персонал и помощников воспитателя.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, принимается Педагогическим Советом Детского дома, согласовывается с первичной профсоюзной организацией и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора Учреждения.

3.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Положение принимается на неопределенный срок. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически отменяется.