

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение**

**«Техникум «Автосервис» (Многофункциональный центр прикладных
квалификаций)»**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

СПб ГБПОУ «Техникум Автосервис»
(МЦПК)»

Протокол от 28 августа 2015 года № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора СПб ГБПОУ

«Техникум «Автосервис» (МЦПК)»

от 29 августа 2015 года №108

Директор СПб ГБПОУ

«Техникум «Автосервис» (МЦПК)»

С.М. Дьяков



ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 66

П О Л О Ж Е Н И Е

**о показателях эффективности деятельности
педагогических работников и
стимулирующих надбавках за
результативность и качество работы по
организации образовательного процесса
в СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (МЦПК)»**

Санкт-Петербург
2015

1. Общие положения

Положение о показателях эффективности деятельности педагогических работников и стимулирующих надбавках за результативность и качество работы по организации образовательного процесса (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23.04.2013 № 32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2013-2018 годов» и основывается на распоряжении Комитета по образованию от 20.08.2013 № 1885-р "Об утверждении показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию».

Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников СПб ГБПОУ «Техникум «Автосервис» (Многофункциональный центр прикладных квалификаций) (далее по тексту – Техникум «Автосервис») в повышении качества образовательного и воспитательного процесса развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

Положение определяет основания, критерии и порядок установления стимулирующих надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками по результатам труда за определенный отрезок времени.

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

Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты 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 «Техникум «Автосервис».

Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

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

Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогического работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития «Техникум «Автосервис».

Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты 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 «Техникум «Автосервис»,

Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении эффективности образовательной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогических работников

Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных приказом директора «Техникум «Автосервис» критериев и показателей эффективности деятельности педагогических работников. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности образовательной деятельности педагогических работников «Техникум «Автосервис». Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

Дополнение и изменение критериев и показателей в соответствии с миссией «Техникум «Автосервис» и целями образовательной деятельности, конкретным государственным заказом относится к компетенции «Техникум «Автосервис».

Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью образовательной деятельностью, не допускается.

Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- преподаватель
- мастер производственного обучения;
- мастер производственного обучения по вождению транспортных средств;
- руководитель физического воспитания (ФК);
- педагог – организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ);
- социального педагога

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно в рамках действия «эффективного контракта» по итогам работы педагогического работника за предыдущий период.

Для расчета ежемесячной стимулирующей надбавки за качество труда устанавливаются следующие премиальные периоды:

- с 01 января по 30 июня; с 01 июля по 31 декабря **для преподавателей, руководителя ФК, педагога-организатора ОБЖ, социального педагога;**
- **ежемесячно для мастеров производственного обучения, мастеров производственного обучения по вождению транспортных средств.**

Для вновь принятых педагогических работников расчет размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании оценки эффективности деятельности не менее 3 месяцев непрерывной работы с момента приема на работу.

Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках контроля внутри «Техникум «Автосервис» и накопления материалов оценки эффективности деятельности педагогического работника в виде Портфолио.

Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности педагогического работника, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагогического работника, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника – совокупность материалов, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития

обучающихся, вклад педагогического работника в развитие системы образования за определенный период времени.

Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждаемых настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда (приложения).

Для проведения объективной внешней оценки эффективности деятельности педагогического работника на основе его Портфолио в техникуме приказом директора создаётся комиссия, состоящая из представителей администрации «Техникум «Автосервис», представителя профсоюзного комитета.

3. Работа Комиссии по оценке эффективности деятельности педагогических работников

Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором техникума и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

Комиссия вправе пересматривать показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников и порядок установления надбавок стимулирующего характера по собственной инициативе и (или) на основании предложений работников учреждения не чаще двух раз в год.

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

Для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам: преподавателям, руководителю физического воспитания, педагогу – организатору ОБЖ, социальному педагогу, Комиссия **заседает два раза в год** (сентябрь, январь);

Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

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

Контроль за достоверность и своевременность представляемых сведений на уровне «Техникум «Автосервис» осуществляется:

- заместителем директора по общеобразовательным дисциплинам (преподаватели общеобразовательных дисциплин),
- заместителем директора по учебно-воспитательной работе (руководитель ФК, педагог-организатор ОБЖ, соц. педагог);
- заместителем директора по учебно-производственной работе (преподаватели проф. цикла);
- старшим мастером (мастера производственного обучения);
- руководителем структурного подразделения «Автохозяйство» (мастера производственного обучения по вождению транспортных средств).

На основании представленных портфолио комиссия готовит заключение об эффективности деятельности педагогических работников «Техникум «Автосервис», содержащее таблицу результативности их труда в баллах за каждый показатель эффективности, и передаёт его в установленные сроки директору «Техникум «Автосервис» для подготовки приказа о назначении стимулирующих надбавок.

Протокол заседания подписывается всеми членами Комиссии.

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

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

В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишения

Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся;
- обоснованные жалобы родителей (законных представителей) обучающихся на педагогического работника (за низкое качество образовательной работы и пр.), нарушение педагогической этики;
 - детский травматизм по вине работника;
 - халатное отношение к сохранности материально-технической базы, имущества «Техникум «Автосервис»;
 - пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри «Техникум «Автосервис» и на других уровнях;
 - за нарушение утвержденного графика работы педагогического работника;
 - за нарушение расписания проведения учебных занятий с обучающимися.

Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение происходит на основании:

- приказов о взыскании;
- служебных записок представителей администрации «Техникум «Автосервис» по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастном случае;
- справок и приказов по итогам контроля внутри «Техникум «Автосервис» и (или) контроля Комитета по образованию, и (или) других контролирующих органов;
- докладной заместителя директора по административно-хозяйственной работе о порче или утере имущества.

Основанием для лишения стимулирующей надбавки является отсутствие у педагогического работника Портфолио результатов его деятельности на момент

подведения итогов за отчетный период: – до 25 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

5. Порядок расчета стимулирующих выплат

Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогическому из надтарифного фонда оплаты труда.

Размер фонда стимулирующих выплат делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается ежемесячный размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику.

6. Заключительные положения

6.1 Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.