

Принято:
Общим Собранием работников
ГБОУ школы-интерната №2
протокол № 1 от 01.09. 2021 г.

Согласовано:
Председатель ПК
Д.И. Чернова



Утверждено:
Директор школы-интерната № 2
Адмиралтейского района
Санкт-Петербурга
М.Г. Черных
Приказ № 1
от 01.09. 2021 года



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ЭФФЕКТИВНОМ КОНТРАКТЕ, КРИТЕРИЯХ И ПОКАЗАТЕЛЯХ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регламентирует основания и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы-интерната № 2 (далее - Работники), а также определяет порядок формирования исключительно стимулирующих выплат из фонда надбавок и доплат как части фонда оплаты труда за качественную трудовую деятельность всех категорий работников школы.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;
 - Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Указом Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
 - Указом Президента Российской Федерации от «21» июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
 - Указом Президента Российской Федерации от «7» мая 2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
 - Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 -2018 годы» (далее - Программа);
 - Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
 - Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».
- 1.3. Целями оценки эффективности и качества профессиональной деятельности Работников являются:

- повышение качества образовательных услуг,
- обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы,
- создание единой системы объективной оценки эффективности труда педагогических работников школы.

1.3. Задачами проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности Работников являются:

- проведение системной самооценки работником результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда работников;
- создание единой системы диагностики и контроля состояния образования, обеспечивающей своевременное выявление изменений, влияющих на качество образования в ОУ;

- повышение объективности оценки достижений педагогического работника;
- получение объективной информации о состоянии качества педагогической деятельности;
- определение результативности образовательного процесса, эффективности учебных программ, их соответствия нормам и требованиям федеральных стандартов, оценка реализации инноваций в ОУ.
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества своего труда.

1.4. Объективная и полная оценка эффективности труда Работников представляет администрации:

- возможность прогноза дальнейшей работы по обеспечению повышения качества образования в ОУ на основе анализа полученных данных;
- объективное представление об уровне деятельности педагогических работников. Для педагогического работника:
- возможность анализа своей деятельности с целью дальнейшего профессионального роста;
- четкая фиксация достижений по разным направлениям профессиональной деятельности.

I. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

2.1. Под Критерием понимается совокупный признак, являющийся основанием для формирования оценки эффективности работы Работника.

2.2. Под показателем Критерия понимается объективная информация, как правило, количественная, позволяющая судить о результатах трудовой деятельности Работника за определенный период времени по определенному критерию.

2.3. Критерии оценки эффективности работы педагогических, других категорий работников (далее — Критерии) разработаны на основании методических рекомендаций Министерства просвещения РФ, Комитета по образованию Санкт-Петербурга.

2.4. Каждый Работник формирует персональное портфолио по утвержденным в образовательном учреждении показателям и критериям.

2.5. Настоящим положением утверждаются:

- показатели эффективности деятельности педагогического работника подолжности «педагог-организатор»;
- показатели эффективности деятельности педагогического работника подолжности «воспитатель»;
- показатели эффективности деятельности педагогического работника подолжности «учитель-логопед» ;
- показатели эффективности деятельности педагогического работника подолжности «социальный педагог»;
- показатели эффективности деятельности педагогического работника подолжности «педагог-психолог»;

- показатели эффективности деятельности педагогического работника подолжности «учитель».

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

- 3.1. Для установления показателей и критериев эффективности деятельности Работников создается Комиссия из административно-управленческого персонала учреждения, педагогических работников, выборного профсоюзного органа, которая производит оценку эффективности работы педагогических работников образовательного учреждения (далее – Комиссия) на основании представленной Работником самооценки результатов работы за период предшествующих 6 месяцев (далее — Отчетный период). Председателем Комиссии является директор школы-интерната.
- 3.2. Лист самооценки с предварительным расчетом собственных баллов и персональное портфолио Работник сдает в Комиссию не позднее, чем за 15 дней до окончания действующего отчетного периода.
- 3.3. Для расчета показателей Критериев устанавливаются следующие отчетные периоды: с 1 января по 30 июня, с 1 июля по 31 декабря.
- 3.3. Комиссия проверяет достоверность полученной информации, определяет результат промежуточной оценки, формирует сводный список работников с указанием набранных ими по всем Критериям баллов.
- 3.4. Распределение и назначение надбавок по итогам полугодий с установлением ежемесячной надбавки Работникам производится на основании решения Комиссии не менее, чем за 10 дней до окончания отчетного периода.
- 3.5. Решение комиссии по установлению каждому Работнику размера стимулирующей выплаты оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии.
- 3.6. На основании решения Комиссии (протокол заседания) директор образовательного учреждения издает приказ о выплате стимулирующих надбавок каждому Работнику персонально.
- 3.7. В случае несогласия Работника с решением комиссии, он вправе обратиться в конфликтную комиссию, которая по приказу директора создается в учреждении.

III. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

4.1. Размер стимулирующей выплаты (вознаграждения) каждого Работника зависит от следующих величин:

- денежного размера фонда стимулирующих надбавок в учреждении
- общего количества баллов, набранных работниками в соответствии с таблицей «критериев индикаторов эффективности деятельности».

4.2. В случае, если Работник имеет нагрузку менее, чем ставка, при расчете выплаты стимулирующего характера применяется поправочный коэффициент на баллы, набранные Работником и устанавливается по формуле: $K = \frac{\text{количество часов по тарификации}}{\text{количество часов по ставке}}$.

4.3. Выплата вознаграждения Работнику производится вместе с выплатой основной заработной платы.

IV. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. В случае несогласия работника с оценкой эффективности и качества его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе в трехдневный срок с момента ознакомления, подать в Комиссию образовательной организации апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены Комиссии и работник, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии Работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, данной Комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

4.6. Оценка, данная Комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

