

СОГЛАСОВАНО
на собрании Совета Станции
Протокол № 1
от «27» 09 2023 г.

ПРИНЯТО
на ТК МОДО «Станция юных
натуралистов» г.о. Прохладный,
КБР
Протокол № 3 от
«28» 09 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор МОДО «Станция юных
натуралистов» г.о. Прохладный
КБР
Ю.А. Чернова
Приказ № 2 от «28» 09 2023 г.



Положение
об оценке эффективности деятельности работников МОДО «Станция юных натуралистов» г.о. Прохладный КБР

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности работников МОДО «Станция юных натуралистов» г.о. Прохладный КБР (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ;
- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ;
- Уставом МОДО «Станция юных натуралистов» г.о. Прохладный КБР;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 декабря 2017 года N 1642р; Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее — Программа);
- Приказом Минтруда России №167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» (далее — Рекомендации);
- Минобрнауки России от 12.09.2013 г. № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»» (далее — Письмо);
- Отраслевым соглашением по организациям, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 от 29.12.2020г.;
- Иными нормативно-правовыми актами РФ и КБР, в том числе актами Министерства здравоохранения и социального развития РФ и КБР, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда;
- Коллективным договором между администрацией и работниками МОДО «Станция юных натуралистов» г.о. Прохладный;
- Показателями эффективности деятельности подведомственных муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

Положение определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ работниками МОДО СЮН г.о. Прохладный КБР (далее - Станция) по результатам труда за определенный отрезок времени.

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

1.3. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов

деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Станции.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- связывание повышения оплаты труда работников с достижением конкретных показателей качества оказываемых муниципальных услуг;
- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.5. Показатели эффективности деятельности могут быть отличны для различных категорий работников Станции.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников.

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество и выполняемых работ определяются Положением об оплате труда и стимулировании работников МОДО СЮН г.о. Прохладный КБР, Коллективным договором и другими локальными актами Станции.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности.

2.3. Положение распространяется на всех работников Станции.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит Лист оценивания с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.5. Лист оценивания 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 работника на основе его листа оценивания на Станции приказом директора создается Комиссия, состоящая из представителей администрации СЮН, первичной профсоюзной организации, методиста и других работников.

2.7. Комиссия действует на основании раздела 2.5, 2.6 «Условия распределения стимулирующих выплат» Положения об оплате труда и стимулировании работников МОДО СЮН г.о. Прохладный КБР утвержденного директором и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации Станции.

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

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у председателя Совета Станции. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом директора сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники передают в Комиссию заполненные собственноручно оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – май, июнь, июль, август – итоги учебного года (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря*);
- 2- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первой и второй четверти (*выплаты производятся с 1 января по 1 мая*);

- 3- январь, февраль, март, апрель – итоги третьей четверти, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни Станции (*выплаты производятся с 1 мая по 31 августа*)

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

2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- работники сдают оценочные листы в Комиссию до 1 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 5 числа отчетного периода;
- 10-12 числа отчетного периода работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 15 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом директора.

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

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

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

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности

3.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной группой, он вправе подать в экспертный совет Станции апелляцию.

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

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

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

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

3.6. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертного совета.

4. Порядок определения стимулирующих выплат

4.1. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками Станции. Размер фонда стимулирующих выплат (не менее 15%), 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. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику.

4.3. Установленные стимулирующие выплаты производятся равными долями ежемесячно.

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

5. Критерии оценки эффективности деятельности педагогов

Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала	Максимальное кол-во баллов
Успешность работы ПДО	<p>Качество освоения программ: К1</p> <p>Результативность участия в конкурсах, выставках и т.д.: К2</p>	<p>Количество учащихся, улучшивших показатели – к общему количеству учащихся в группе</p> <p>Количество учащихся-победителей и призеров</p>	<p>От 1 до 0,8 – 15 баллов</p> <p>От 0,79 до 0,5 – 10 баллов</p> <p>От 0,49 до 0,3 – 5 баллов</p> <p>От 0,29 до 0,05 – 1 балл</p> <p>Не более 15 баллов</p> <p>Региональный уровень – 15 баллов</p> <p>Муниципальный уровень – 2 балла</p> <p>Не более 15 баллов</p>	30
Активность воспитательной деятельности	<p>Индивидуальная дополнительная работа с «трудными» учащимися, детьми с ограниченными возможностями здоровья: К3</p> <p>Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми детьми: К4</p> <p>Организация и участие в массовых мероприятиях: К5</p>	<p>Количество учащихся, с которыми ведется работа – к общему количеству обучающихся.</p> <p>Количество учащихся, с которыми ведется работа – к общему количеству обучающихся</p> <p>Количество учащихся, с которыми ведется работа – к общему количеству обучающихся</p>	<p>От 1 до 0,8 – 5 баллов</p> <p>От 0,79 до 0,6 – 4 балла</p> <p>От 0,59 до 0,4 – 3 балла</p> <p>От 0,39 до 0,2 – 2 балла</p> <p>От 0,19 до 0,08 – 1 балл</p> <p>Не более 5 баллов</p> <p>От 1 до 0,8 – 10 баллов</p> <p>От 0,79 до 0,5 – 8 баллов</p> <p>От 0,49 до 0,3 – 6 баллов</p> <p>От 0,29 до 0,05 – 4 балла</p> <p>Не более 10 баллов</p>	20

		количеству обучающихся.		
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, наличие опубликованных работ, наставничество и т.д. К6	Количество мероприятий	Всероссийский уровень – 5 баллов Региональный уровень – 3 балла Муниципальный уровень – 2 балла Школьный уровень – 1 балл Не более 5 баллов	5
Участие в методической научно-исследовательской работе	Наличие собственных методических и дидактических разработок: К7	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок	В зависимости от сложности, объема и результативности работы до 5 баллов	5
Использование современных педагогических технологий	Использование в работе мультимедийных средств, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры, здоровьесберегающих технологий: К8		На основе результатов внутришкольного контроля (ВШК) До 5 баллов	5
Повышение квалификации, профессиональная подготовка	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки: К9	Свидетельства, сертификаты о прохождении курсов повышения квалификации	До 5 баллов	5
Субъективная оценка со стороны родителей обучающихся школьников	Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей: К10 Положительная оценка деятельности педагога со стороны обучающихся: К11	Количество положительных голосов/количество опрошенных Количество положительных голосов/количество опрошенных	От 1 до 0,8 – 5 баллов От 0,79 до 0,6 – 4 балла От 0,59 до 0,4 – 3 балла От 0,39 до 0,2 – 2 балла От 0,19 до 0,05 – 1 балл Не более 5 баллов	10
Представленность деятельности педагога в школьном пространстве	Информационные стенды для обучающихся, родителей, педагогов, веб-страница и пр.:		Не более 10 баллов	10

	К12			
Дополнительный критерий	Исполнительная дисциплина: К13		Не более 10 баллов	10

6. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

6.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании»;
- Устава Станции;
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка Станции;
- 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

6.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию профкома.

6.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, работник должен быть предупрежден не менее чем за 2 месяца.

6.4. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы на Станции.

7. Заключительные положения

7.1. Введение оценки эффективности деятельности работников МОДО СЮН г.о. Прохладный КБР:

- повысить уровень квалификации работников, участвующих в оказании муниципальных услуг (выполнении работ);
- повысить качество оказания муниципальных услуг (выполнения работ) в социальной сфере.

7.2. Положение вводится в действие с момента его утверждения Приказом по Станции. Срок действия Положения не ограничен.

7.3. Изменения и дополнения в Положение рассматриваются Общим собранием трудового коллектива Станции, согласуются с Советом Станции, утверждаются приказом директора и вводятся в действие с момента утверждения.