

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗИАНЧУРИНСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
Протокол № 1 от 29.08 2016г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 05

от « 29 » 08 2016г.

Директор ГАПОУ ЗАК

Кинзябулатов Р.С.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления дополнительных
стимулирующих выплат педагогическим
работникам с учетом оценки эффективности
их деятельности в ГАПОУ Зианчуринский
агропромышленный колледж**

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗИАНЧУРИНСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ**

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
Протокол № ___ от _____ 2016г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом № ___
от « ___ » _____ 2016г.
Директор ГАПОУ ЗАК
_____ Кинзябулатов Р.Ч.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления дополнительных
стимулирующих выплат педагогическим
работникам с учетом оценки эффективности
их деятельности в ГАПОУ Зианчуринский
агропромышленный колледж**

1.Общее положение

1.1. Настоящее положение о порядке установления дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам ГАПОУ Зианчуринский агропромышленный колледж (далее – Колледж) с учетом оценки эффективности их деятельности (далее – Положение) разработано в целях повышения качества работы педагогических работников Колледжа, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности, обеспечения зависимости размера стимулирующей части фонда оплаты труда от результатов деятельности педагогического работника Колледжа, и определяет механизм и процедуру распределения стимулирующего фонда для педагогических работников на основании утвержденного перечня показателей (критериев) оценки эффективности их деятельности.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Законом РБ от 01.07.2013г. № 696-з «Об образовании в РБ»;
- Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р;
- Приказом Минтруда России от 13.05.2013г. № 202 (О проведении пилотного внедрения мероприятия по обеспечению федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений»;
- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АК-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

1.3. Настоящее положение рассмотрено и принято на педагогическом совете Колледжа.

1.4. Настоящее положение является локальным нормативным актом Колледжа, регулирующим порядок установления дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам.

1.5. Задачи оценки эффективности профессиональной деятельности работников:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - динамике успешности, конкурентоспособности деятельности работников на основе оценки эффективности их деятельности;
- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности работников, согласно полученным данным;
- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной деятельности.

1.6. Источником установления дополнительных стимулирующих выплат являются: - экономия по фонду оплаты труда Колледжа;

2. Основные понятия

2.1. Эффективный контракт - это трудовые отношения с работником, построенные на конкретизации его должностных обязанностей, условий оплаты труда, показателей (критериев) оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Эффективность деятельности - это деятельность работника, характеризующаяся целенаправленным достижением ожидаемого (максимального) результата труда, цели трудовой деятельности или степенью приближения к ней; результативность.

2.3. Показатели (критерии) эффективности деятельности (далее — показатели) - это количественные и качественные характеристики труда работника, которые используются для планирования и оценки его деятельности за какой-либо период времени (год, квартал, месяц, четверть) или при выполнении установленного объема работы, либо задачи. Одним словом, результаты труда работника выражаются показателями, характеризующими количество, качество, полноту и своевременность выполнения возложенных на него обязанностей.

2.4. Оценка эффективности деятельности - это один из видов деятельности по управлению персоналом, направленный на определение на основании утвержденных показателей, уровня эффективности выполнения работы оцениваемым работником.

3. Виды стимулирующих выплат

3.1. В Колледже устанавливаются следующие виды дополнительных стимулирующих выплат стимулирующего характера:

- дополнительные стимулирующие выплаты, которые могут устанавливаться за определенный период, установленный настоящим Положением.

3.2. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются согласно утвержденным Колледжем показателям (критериям) эффективности деятельности педагогических работников за высокую результативность работы, успешное выполнение более сложных работ, работ не связанных с должностными обязанностями, высокое качество и другие качественные показатели труда конкретного педагогического работника Колледжа.

4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по установлению дополнительных стимулирующих выплат педагогическим работникам (далее - комиссия) в составе членов первичной профсоюзной организации Колледжа, членов администрации Колледжа, а также иных педагогических работников.

4.2. Комиссия действует на основании настоящего Положения, утвержденного приказом руководителя Колледжа, согласованного с первичной профсоюзной организацией.

4.3. Председателем комиссии является заместитель директора по учебно-производственной работе, который несет полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации. Комиссия вправе выбрать секретаря из состава членов комиссии.

4.4. Решение комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов и оформляются протоколом. В случае, если голоса распределились поровну, решающим является решение председателя комиссии, который, как правило, голосует последним. Протокол подписывается всеми членами комиссии.

4.5. В установленные приказом руководителя Колледжа 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 (Приложения №1), содержащим самооценку показателей эффективности деятельности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

4.6. Педагогические работники Колледжа несут персональную ответственность за достоверность предоставляемых данных.

4.7. Определяются следующие отчетные периоды, за которые комиссией устанавливаются дополнительные стимулирующие выплаты:

С 1 января по 30 июня

С 1 июля по 31 декабря

4.8. Результаты работы педагогического работника за предшествующий отчетный период являются основанием для дополнительных стимулирующих выплат в течение следующего отчетного периода или по окончании установленного срока.

4.9. Комиссия в срок, установленный приказом руководителя Колледжа не позднее 15 числа первого месяца следующего отчетного периода, проводит на основе представленных портфолио и оценочного листа экспертную оценку эффективности деятельности педагогического работника за отчетный период в соответствии с утвержденными руководителем учреждения и согласованным с первичной профсоюзной организацией показателями эффективности деятельности.

4.10. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе эффективности деятельности педагогического работника. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности.

4.11. Для определения размера стимулирующих надбавок комиссия устанавливает каждому педагогическому работнику персональный повышающий коэффициент в следующем порядке.

4.12.1. Комиссия производит подсчет баллов в оценочном листе педагогического работника, взяв за основу баллы в графе «Набранное число баллов по критерию», по максимально возможному количеству показателей (критериев) каждого педагогического работника за отчетный период. При этом оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами комиссии и доводится для ознакомления под подпись педагогическому работнику.

4.12.2. Педагогическому работнику, набравшему наибольшее количество баллов, устанавливается наибольший персональный повышающий коэффициент равный 0,5.

4.12.3. Персональный повышающий коэффициент остальных педагогических работников рассчитывается исходя из суммы набранных ими баллов пропорционально сумме баллов педагогического работника, которому установлен персональный повышающий коэффициент равный 0,5.

Например, сумма баллов педагогического работника А, набравшего максимальное количество баллов, равна 120 баллам (из возможных 150). Данному работнику А устанавливается ППК — 0,5.

Сумма баллов педагогического работника Б равна 105 баллам.

Следовательно, работнику Б будет установлен следующий персональный повышающий коэффициент:

$$120 = 0,5$$

$$105 = x$$

$$x = (105 * 0,5) / 120 = 0,43$$

4.12.4. Для определения денежной составляющей 1 (одного) коэффициента вычисляется общая сумма коэффициентов всех педагогических работников. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму коэффициентов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного коэффициента.

4.12.5. Для определения суммы дополнительных стимулирующих выплат педагогического работника денежный эквивалент 1 коэффициента (см. п. 4.12.4.) умножается на персональный повышающий коэффициент (см. пп. 4.12.4., 4.12.3.) данного педагогического работника.

4.12.6. На основании протокола комиссии директор Колледжа в течение 3-х рабочих дней издает приказ об установлении дополнительных стимулирующих выплат и направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера дополнительных стимулирующих выплат

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с обучающимся или взрослым;

- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска; либо указанным работникам дополнительные стимулирующие выплаты начисляются пропорционально отработанному времени;

- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, невыполнение должностных обязанностей, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава Колледжа, нарушения законодательства РФ и РБ в сфере образования, наличия нарушений по результатам проверок

контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;

- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей (критериев) данного Положения.

5.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению комиссии.

5.3. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в Колледже.

6. Порядок подачи апелляции

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

6.2. Комиссия обязана в течение следующего дня за днем получения заявления об апелляции, рассмотреть заявление педагогического работника и дать письменное или устное (по желанию педагогического работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии).

6.3. В случае не согласия с разъяснением комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам Колледжа (при наличии), в соответствии со статьей 382 Трудового Кодекса Российской Федерации, или оспорить в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7. Порядок и сроки хранения документации

7.1. Протоколы и иные документы комиссии хранятся у руководителя Колледжа в течение 5 лет в составе документации образовательной организации.

8. Заключительные положения

8.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда.

8.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств директор Колледжа может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, издав соответствующий приказ.

8.3. Основанием для внесения изменений и дополнений в настоящее Положение могут быть изменения условий работы Колледжа, включая изменение уставных документов, изменение законодательства, а также предложения педагогического коллектива.

8.4. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения рассматриваются на общем собрании трудового коллектива или на заседании педагогического совета, оформляются в установленном порядке и согласовываются с первичной профсоюзной организацией Колледжа.

8.5. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2016 года.

9. Условия и порядок распределения стимулирующих выплат

9.1. Работникам, уволившимся из Колледжа, начисление стимулирующей выплаты не производится.

**Оценочный лист педагогического работника
ГАПОУ Зианчуринский агропромышленный колледж**

(Должность, Фамилия, Имя, Отчество)

для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
по итогам работы за __ полугодие 2016-2017 учебного года.

Критерии	Показатели	Шкала			Набранное число баллов по критерию
1. Успешность учебной работы по предмету*	Успеваемость по предмету	90-100%-3 балла; 80-89%-2 балла; Ниже80%-1 балл			
	Качество по предмету	35-40%-3 балла; 30-34%-2 балла; Ниже30%-1балл			
	Работа с обучающимися по передаче имеющейся задолженности по предмету (в срок по приказу)	90-100%-3 балла; 60-89%-2 балла; 50-59%-1 балл			
	Соревнования с 01.01.2016г.	Участие регион. - 3 б. муниц. - 1 б.	Призеры регион. - 5 б. муниц. - 3 б.	Побед. регион. -10б муниц. - 5 б.	
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах и др. с 01.01.2016г.	Участие регион.- 3 б; зон. - 2 б;	Призеры регион.- 10б; зон. - 5 б;	Побед. регион-20 б; зон. - 10 б;	
2. Эффективность деятельности классного руководителя, мастера п/о(работа с группой)**	Успеваемость по группе	90-100%-5 баллов; 80-89%-3 балла; 70-79%-1 балл; Ниже 70%-0 баллов			
	Качество по группе	35-40%-5 баллов; 30-34%-3 балла; 20-29% - 1 балл			
	Работа со «слабыми» обучающимися	Систематическое /не реже 1 раза в неделю/- 4 балла; Периодическое /не реже 1 раза в месяц/- 2 балла;			
	Работа с одарёнными обучающимися	Систематическое /не реже 1 раза в неделю/- 4 балла; Периодическое /не реже 1 раза в месяц/- 2 балла;			
	Сохранность контингента учебной группы	97-100%-5 баллов 90-96%-4 балла 80-89%-3 балла Ниже 80%-0			
	Работа с обучающимися в группе по передаче имеющейся задолженности	До 5 баллов			
3. Внеурочная, воспитательная деятельность***	Организация дежурства в колледже	Оценка «5» – 3 балла Оценка «4» – 2 балла Оценка «3» – 1 балл			
	Работа с родителями обучающихся	До 4 баллов			
	Проведение классных часов согласно плану ВР, внеклассных мероприятий, согласно плану УВР, тематических линейках согласно плану УВР	1 балл 5 баллов 3 балла			

