Государственное профессиональное образовательное учреждение Ярославской области Ярославский колледж индустрии питания

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
на совете колледжа
протокол от 28.12.2020 № 13

УТВЕРЖДАЮ
директор ГПОУ ЯО
Ярославский колледж
индустрии питания
О.А. Троицкая
«30» декабря 2020 г.

Положение
об оценке эффективности деятельности педагогических работников государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Ярославский колледж индустрии питания

Троицкая Ольга Александровна

Подписано цифровой подписью: Троицкая Ольга Александровна
DN: cn=Троицкая Ольга Александровна, sn=Троицкая, givenName=Ольга Александровна, email=yar-kip@mail.ru, 1.2.643.3.131.1.1=120C373630333033037303237 36, 1.2.643.100.3=120B3032393631313736323538, o=ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ ЯРОСЛАВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ, title=Директор, l=г. Ярославль, st=Ярославская область, c=RU
Дата: 2023.02.27 08:39:20 +03'00'

1. Общие положения

1.1 Внедрение системы эффективного контракта в Государственном профессиональном образовательном учреждении Ярославской области Ярославском колледже индустрии питания (далее – Колледж) предусматривает конкретизацию должностных обязанностей работников, условий оплаты их труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг.

1.2 Стимулирование труда должно обеспечивать связь между повышением оплаты труда и конкретными результатами труда по оказанию государственных услуг (выполнению работ) на основе:

- введения взаимоувязанной системы показателей эффективности деятельности педагогических работников от федерального уровня до конкретных профессиональных образовательных организаций и работника;
- установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положениях об оплате труда работников Колледжа, локальных нормативных актах и трудовых договорах с педагогическими работниками;
- развития кадрового потенциала работников Колледжа;
- создания организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы педагогических работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г.; № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2. Нормативные документы

2.1 Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) организациях на 2013 - 2018 годы (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р)

2.2 Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. №167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

2.3 Письмо Минобрнауки России от 28.11.2013 № 06-948 «О методических рекомендациях»:

- «Методические рекомендации о внедрении апробированных моделей эффективного контракта в системе профессионального обучения и среднего профессионального образования»

2.4 Устав Колледжа

3. Цели и задачи системы оценки эффективности деятельности сотрудников.

3.1 Положение направлено на создание у сотрудников Колледжа материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по должностным окладами выплатам компенсационного характера. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса выплачиваются по результатам работы педагогических работников.

3.2 Положение определяет цель морального и материального стимулирования – усиление заинтересованности сотрудников Колледжа в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса и ответственности за конечные результаты своей деятельности.

3.3 Важным элементом совершенствования системы оплаты труда и введения эффективного контракта является совершенствование системы стимулирования труда педагогических работников Колледжа.

4. Порядок и содержание разработки критериев оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников.

4.1 Разработка показателей и критериев эффективности работы педагогических работников осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер выплат стимулирующего характера педагогических работников должен определяться на основе объективных данных о степени выполнения плановых значений показателей эффективности его труда;

б) предсказуемость - педагогические работники должны знать, какие выплаты стимулирующего характера они получат в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого педагогического работника в результат деятельности Колледжа, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому педагогическому работнику;

е) измеримость - достижение значений показателей эффективности деятельности должно быть измеряемым и оцениваться в динамике применительно к периодам времени, за которые начисляются выплаты стимулирующего характера.

4.2 Перечень показателей оценки рассматривается ежегодно, если возникает необходимость, то в лист эффективности вносятся изменения, которые оформляются в Приложении к данному Положению. Решение об изменениях/дополнениях принимается коллегиально комиссией по оценке эффективности и доводится до сведения педагогических работников.

5. Состав, права и обязанности комиссии по оценке эффективности

5.1 Состав комиссии по оценке эффективности формируется приказом директора из числа заместителей директора, руководителей структурных подразделений, представителей педагогического коллектива. Члены комиссии по оценке эффективности осуществляют свою деятельность на общественных началах.

5.2 Председателем комиссии по оценке эффективности является заместитель директора по учебной работе.

5.3 Председатель комиссии по оценке эффективности имеет право:

- председательствовать на заседаниях комиссии по оценке эффективности;
- утверждать документы, регламентирующие порядок рассмотрения комиссией по оценке эффективности отдельных вопросов.

5.4 Заседание комиссии по оценке эффективности правомочно:

- выдвигать предложения об изменении критериев, сроков предоставления материалов в оценочном листе эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников;
- запрашивать и получать от структурных подразделений колледжа необходимые для работы комиссии материалы;
- составлять рейтинг оценки эффективности педагогических работников;
- выдвигать предложения о поощрении работников колледжа, а также снижению (отмене) выплат в соответствии с показателями рейтинга оценки эффективности.

5.5 Каждый член комиссии по оценке эффективности имеет право участвовать в обсуждении текущих вопросов повестки заседания комиссии по оценке эффективности, участвовать в голосовании по принятию решений по тому или иному вопросу, выносить на обсуждение интересующие его вопросы и предложения, имеющие непосредственное отношение к эффективности образовательной деятельности и развитию Колледжа.

5.6 Срок полномочий комиссии по оценке эффективности – 1 год.

5.7 Новый состав комиссии по оценке эффективности должен быть сформирован не позднее, чем за две недели до окончания срока полномочий прежней комиссии, по оценке эффективности.

5.8 Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в полугодие и по мере необходимости.

5.9 Решения комиссии по оценке эффективности принимаются простым большинством голосов и фиксируются в протоколе заседания. Протокол заседания подписывается всеми членами комиссии. В каждом протоколе указывается его номер, дата заседания, количество присутствующих, повестка заседания и принятое решение по обсуждаемому вопросу. Итоги протокола оформляются приказом директора колледжа.

5.10 Протоколы комиссии хранятся 3 года согласно номенклатуре дел.