

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

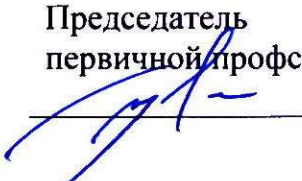
ПРИНЯТО

Общим собранием
работников ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»
Протокол от 17.12.2024 № 5

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГБНОУ «СПБ ГДТЮ»
от 10.04.2025 № 1206-ОД

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной организации
 И.Б. Шалухина

ПОЛОЖЕНИЕ

О ПРОЦЕДУРЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения
«Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных»
(новая редакция)

Санкт-Петербург

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о процедуре оценки эффективности деятельности педагогических работников (далее – Положение) Государственного бюджетного нетипового образовательного учреждения «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных» (далее – Учреждение) регламентирует порядок организации процедуры оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения.

1.2 Процедура оценки проводится в соответствии с нормативными документами:

- «Письмом Минобрнауки РФ от 20.06.2013 №АП-1073Ю2 «О разработке показателей эффективности»;
- Распоряжением Правительства Санкт-Петербурга от 23 апреля 2013 г. № 32-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы образования и науки в Санкт-Петербурге на период 2014-2018 годов»;
- Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 2292 от 30.09.2013 «Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, административных районов Санкт-Петербурга»;
- Приказом по Учреждению от 24.12.2013 года № 3076 «О порядке организации процедуры оценки эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ ЦО «Санкт-Петербургский городской Дворец творчества юных».

1.3 Оценка эффективности деятельности педагогических работников производится с целью материального стимулирования работников и обеспечения стабильности кадрового состава Учреждения.

1.4 Настоящее Положение регламентирует процедуру оценки эффективности деятельности следующих категорий педагогических работников ГБОУ «СПБ ГДТЮ»:

- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- тьютор;
- методист (старший методист), инструктор-методист (старший инструктор-методист);
- воспитатель (старший воспитатель);
- инструктор по физической культуре;
- концертмейстер;
- тренер-преподаватель (старший тренер-преподаватель);
- педагог-психолог;
- социальный педагог.

Основными принципами процедуры оценки эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ «СПБ ГДТЮ» являются: гласность, открытость, коллегиальность, объективность в принятии решений.

2. Организация процедуры оценки эффективности деятельности педагогических работников и сроки ее проведения

2.1. Процедура оценки эффективности деятельности педагогических работников проводится в структурных подразделениях два раза в год: в январе за период с 1-го июля по 31 декабря, и в июне за период с 1-го января по 30 июня.

2.2. Оценка эффективности деятельности производится для категорий педагогических работников, указанных в пункте 1.4 данного Положения.

2.3. Эффективность деятельности педагогического работника оценивается на основании утвержденных в Учреждении критериев и показателей по итогам отчетного полугодия. Баллы по критериям и показателям заносятся в оценочную таблицу педагогическим работником и руководителем структурного подразделения (Приложения с №1 по № 10).

2.4. При заполнении оценочных таблиц руководитель структурного подразделения руководствуется текущей информацией, предоставляемой педагогическим работником в течение отчетного периода.

2.5. Заполненные оценочные таблицы поступают на рассмотрение в оценочную комиссию структурного подразделения.

2.6. При наличии взысканий за отчетный период оценка эффективности деятельности педагогического работника не производится.

2.7. При формировании приказа о материальном стимулировании суммы выплат за эффективность работы устанавливать пропорционально занимаемой ставке, но не более одной.

3. Порядок создания и работы оценочной комиссии

3.1. Оценочная комиссия создается в каждом структурном подразделении с целью принятия объективного решения о стимулирующих выплатах педагогическим работникам структурного подразделения за отчетный период.

3.2. Оценочная комиссия формируется из работников структурного подразделения, выбранных на общем собрании коллектива, представителей дирекции, профессионального союза и методической службы учреждения (по согласованию).

3.3. В состав оценочной комиссии входит не менее 3-х человек:

- председатель комиссии;
- заместитель председателя комиссии;
- секретарь комиссии;
- члены комиссии.

3.4. Председателем оценочной комиссии является руководитель структурного подразделения. Председатель комиссии:

- руководит деятельностью оценочной комиссии;
- проводит заседания оценочной комиссии;
- рассматривает в пределах своей компетенции обращения педагогических работников по вопросам оценки эффективности деятельности.

3.5. Заместитель председателя оценочной комиссии:

- исполняет обязанности председателя оценочной комиссии во время его отсутствия;
- рассматривает в пределах своей компетенции обращения педагогических работников по вопросам оценки эффективности деятельности.

3.6. Секретарь оценочной комиссии:

- сообщает членам оценочной комиссии о дате и времени заседаний;
- ведёт и оформляет протоколы заседаний оценочной комиссии и иную рабочую документацию.

3.7. Члены оценочной комиссии:

- участвуют в работе оценочной комиссии без дополнительной оплаты;
- консультируют в пределах своей компетенции педагогических работников по вопросам оценки эффективности деятельности.

3.8. Количественный и персональный состав комиссии утверждается приказом по Учреждению.

3.9. Заседание оценочной комиссии проводится без присутствия педагогического работника.

3.10. Комиссия принимает решение об оценке эффективности деятельности каждого педагогического работника структурного подразделения по количеству набранных баллов в соответствии с утвержденными критериями. Итоговые баллы и уровни эффективности деятельности вносятся в сводный протокол.

В соответствии с количеством набранных баллов устанавливаются следующие уровни эффективности деятельности:

- высокий уровень эффективности деятельности;
- средний уровень эффективности деятельности;
- наличие эффективности в деятельности по отдельным направлениям.

3.11. Председатель комиссии знакомит педагогических работников структурного подразделения с решением комиссии.

3.12. Все спорные вопросы, касающиеся оценки эффективности деятельности педагогических работников, решаются оценочной комиссией на уровне структурного подразделения в течение 10 дней в присутствии педагогического работника.

3.13. По итогам заседания оценочной комиссии издаётся приказ о материальном стимулировании педагогических работников за отчётный период.