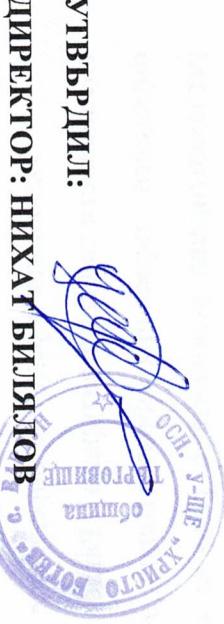


ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ „ХРИСТО БОТЕВ“ С. ВАРДУН, ОБЩ. ТЪРГОВИЩЕ
Улица „Христо Ботев“ №32, e-mail: info-250019@edu.mon.bg



УТВЪРДИЛ:
ДИРЕКТОР: НИХАТ БИЛЯЛОВ

ПОКАЗТЕЛИ ЗА ОЦЕНЯВАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ТРУДА НА ПЕДАГОГИЧЕСКИТЕ
СПЕЦИАЛИСТИ ОТ
ОСНОВНО УЧИЛИЩЕ „ХРИСТО БОТЕВ“, СЕЛО ВАРДУН, ОБЩИНА ТЪРГОВИЩЕ

СЪДЪРЖАНИЕ:

- 1.АКТУАЛНА ПРАВНА РАМКА**
- 2. ПРОЦЕДУРА ПО ОЦЕНЯВАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ТРУДА**
- 3. ИЗВОДИ И ОБОЩЕНИЯ**
- 4. КАРТА**

В системата за оценка се разглеждат въпроси свързани с оценката на труда на педагогическите специалисти от Основно училище „Христо Ботев“ село Вардун, община Търговище, съобразно актуалната правна рамка за получаване на допълнително трудово възнаграждение. Пропесът на оценяване на резултатите от труда се обосновава в съответствие с предложените от автора етапи, съобразени с нормативните изисквания на Наредба №4 на Министерство на образованието и науката за нормиране и заплащане на труда.

АКТУАЛНА ПРАВНА РАМКА

Условията и редът за определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти са регламентирани в Раздел V от Наредба № 4 на МОН от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда. С тази наредба е определен държавния образователен стандарт за нормиране и заплащане на труда. Представена е актуалната правна рамка, регламентираща условията и реда за определяне на допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти в държавните и общинските образователни институции.

ПРОЦЕДУРА ПО ОЦЕНЯВАНЕ НА РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ ТРУДА

Първият етап обхваща разясняване на нормативните изисквания, регламентирани в Наредба № 4 на МОН от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, свързани с придобиване на правото за допълнително бъзнараждение след оценяване на труда на всеки педагогически специалист.

Според текстовете на наредбата това право придобиват всичко

1. ОБЩИ

Нормативните изисквания, регламентирани в Наредба № 4 на МОН от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, свързани с придобиване на правото за допълнително бъзнараждение след оценяване на труда на всеки педагогически специалист, са разработени въз основа на нормативни документи на Република България и са приложими към всички педагогически специалисти, които са включени в списък на професии и занятия, определен въз Указа № 100/2017 на Република България.

Нормативните изисквания, регламентирани в Наредба № 4 на МОН от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, свързани с придобиване на правото за допълнително бъзнараждение след оценяване на труда на всеки педагогически специалист, са разработени въз основа на нормативни документи на Република България и са приложими към всички педагогически специалисти, които са включени в списък на професии и занятия, определен въз Указа № 100/2017 на Република България.

Нормативните изисквания, регламентирани в Наредба № 4 на МОН от 20.04.2017 г. за нормиране и заплащане на труда, свързани с придобиване на правото за допълнително бъзнараждение след оценяване на труда на всеки педагогически специалист, са разработени въз основа на нормативни документи на Република България и са приложими към всички педагогически специалисти, които са включени в списък на професии и занятия, определен въз Указа № 100/2017 на Република България.

педагогически специалисти, които отговарят на две условия: първото, да са в трудови отношения с държавни и общински образователни институции края на учебната година и второто, да имат действително отработени най-малко 124 дни за учебната година (без различните видове отпуск) при същия работодател. Това право придобиват и тези, чието трудово правоотношение е прекратено с държавна или общинска образователна институция преди края на учебната година, но също имат действително отработени 124 дни при същия работодател. За онези лица от педагогическия персонал, които изпълняват норма преподавателска работа в повече от една образователна институция, получават допълнителното сивъзнаграждение там където е открито работното им място.

Според утвърдените Вътрешни правила за организация на работната заплата за 2022 г. на Основно училище „Христо Ботев“ село Вардун, община Търговище нямат право да получат допълнително възнаграждение лица от педагогическия персонал, на които е наложено дисциплинарно наказание по чл. 188 ал. 1 и ал. 2 от Кодекса на труда.

Наредбата определя механизъмът на финансиране на допълнителните възнаграждения на учителите. Средствата за допълнително трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда на педагогическите специалисти с изключение на директора, са включени в стандартите за един ученик и се планират в рамките на бюджетите на институциите в размер не по-малко от 4% и не повече от 5 % от годишния размер на средствата за работни заплати на персонала, а не само на педагогическите кадри. Средствата за изплащане на допълнителното възнаграждение на това основание на директорите на училища се осигуряват по бюджетите на първостепените разпоредители чрез бюджета на МОН и се изплащат в зависимост от получения брой точки при оценяването.

С оглед правилното определяне на сумата за изплащане на допълнително възнаграждение на педагогическите специалисти, както и на лицата, които отговарят на условията директорът на училището със заповед възлага изпълнението на:

- изготвяне на доклад от счетоводителя за годишния размер на средствата за работни заплати на персонала и изчисляване на окончателната сума за допълнително възнаграждение при спазване изискванията на чл.25 от Наредба № 4 за нормиране и изплащане на труда;

- изготвяне на справка за отработените дни за всички педагогически специалисти, които са в трудови правоотношения с образователната институция до 2023-2024 година (без различните видове отпуск).

Тези предприети от страна на директора управлениски действия представляват част от утвърдената в Основно Училище „Христо Ботев“ село Вардун ,община Гър戈вище процедура за определяне на допълнителни възнаграждения за оценка на труда на педагогическите специалисти през учебната година, с която са запознати всички членове на педагогическия персонал. Процедурата е утвърдена със заповед на директора на образователната институция.

Вторият етап е свързан с прилагане на **процедура по оценяване**. На заседание педагогическият съвет взема решение за определяне на комисия за оценяване, в чийто състав влизат председател и членове. В наредбата се визира възможност този орган да приеме **допълнителни критерии** за оценка на труда, съобразно спецификата на образователната институция и с оглед по-голяма диференциация на критериите. Тази процедура дава възможност на педагогическия колектив да изълчи свои представители за членове на комисията за оценка на резултатите от труда, които могат да оценят обективно техните професионални постижения и дейността им в съответствие с приетите показатели и критерии.

Оценяването на резултатите се осъществява от различни органи в зависимост от броя на педагогическите специалисти в образователната институция. Оценката на постигнатите резултати от труда в образователна институция с до 10 педагогически специалисти се извършва от директора.

Резултатите от труда на педагогическите специалисти се оценяват след приключване на учебната година, но не по-късно от 20 октомври, чрез попълване на карта, съдържаща показателите за оценка и критериите към тях. Оценяването на труда на онези учители, чието трудово правоотношение прекратено преди края на учебната година, но имат посочените най-малко 124 отработени дни за учебната година при същия работодател се извършва след приключване на учебната година, но не по-късно от 1 октомври за периода преди прекратяване на трудовото правоотношение, а размерът се изплаща като дължима сума за изминал период от време. Размерите на допълнителните възнаграждения се определят със заповед на директора, която се издава не по-късно от 30 октомври, а тяхното изплащане се осъществява до един месец след издаването на заповедта.

Допълнителното трудово възнаграждение за постигнати резултати от труда през учебната година се изплаща на педагогическите специалисти въз основа на оценяване, извършено по **показатели и критерии** към тях, приетис решение на педагогическия съвет. Наредба № 4 на МОН за нормиране и заплащане на труда дава правна възможност броят на точките към показателите в картата за оценка да се коригира с решение на

педагогическия съвет в зависимост от вида и спецификата на образователната институция, при стриктно спазване на изискването корекцията да се извърши в рамките на общия брой от 100 точки и да не надхвърля 20% за всеки отделен показател.

Решението за корекция на показателите се приема в срок до 30 септември на учебната година, за която ще се извърши оценяването на постигнатите резултати. За целта на оценката работодателят утвърждава оценъчната карта, съдържаща критериите и показателите, съобразно решението на педагогическия съвет. Утвърждането следва да стане с текст

, „Утвърждавам“ върху образца с поставяне на подпись и печат или със заповед, към която е приложен образец.

Директорът запознава педагогическите специалисти с реда и начина на изчисляване на допълнителното взнаграждение, а размерът на всеки педагогически специалист се определя пропорционално на получения от него общ брой точки в картата за оценка спрямо общия брой точки на педагогическите специалисти. След решение на педагогическия съвет за коригиране на броя на точките за някои от показатели окончателно се изготвя „**Карта за оценка на резултатите от труда на педагогическите специалисти**“, в която са отразени показатели и критерии за оценка, броят точки по показатели и критерии и данни за изпълнението, представена в следния вид:

В процесът на извършване на оценката училищната комисия се запознава със съдържанието на професионалното портфолио на педагогическия специалист, което съдържа доказателства, отнасящи се до изпълнението на посочените показатели и критерии. Тези допълнителни данни могат да бъдат предварително представени на членовете на комисията във вида: данни по показателите и критериите (посочва се № на показател и съответно страница от професионалното портфолио).

В картата за оценка може да бъде добавена графа „**Данни за изпълнението**“, където за всеки оценяван педагогически специалист комисията отразява по вски критерий и показател доказателствата, които са представени в професионалното портфолио. При оценяването членовете на комисията се запознават с техните постижения, които са отразени в професионалното портфолио. Както се вижда от картата

за оценка показателите са регламентирани на национално ниво, а за оценката на труда на педагогическите специалисти се включват широк набор от дейности.

Третият етап е свързан с осигуряването на данни, справки, сведения от дейността на педагогическите специалисти, констативни протоколи от контролната дейност на директора и зам.-директорите, които са релевантни към претите критерии за оценка. Представянето на тази документация на комисията ще подпомогне нейната работа, като по този начин ще се създават предпоставки за повишаване на нейната ефективност и адекватност при оценяване на всеки един педагогически специалисти.

четвъртият етап е свързан с издаване на **заповед на директора**, в която се определят членовете на комисията, техните задължения, сроковете за провеждане на оценяването, утвърдените от педагогическия съвет критерии, изисквания по изготвяне на „Карта за определяне на допълнително трудово възнаграждение на педагогическите специалисти“, процедура за определяне на размера на допълнителното възнаграждение и запознаването на лицата с извършената от комисията оценка по критериите показателите, сроковете за възражения и мястото на съхранение на документацията.

Петият етап, който е изключително важен е свързан с **извършване на оценка на труда** на педагогическите специалисти и документалното оформяне на картите за оценяване. След приключване на оценяването картата за оценка се подписва от комисията или съответно от директора, когато оценяването е извършено от него и се предоставя на оценяваното лице в тридневен от нейното подписане.

След извършването на оценката на труда на педагогическите специалисти комисията съставя протокол за резултатите от определяне на допълнителното трудово възнаграждение в точки за всяко от оценяваните лица и се подписва. В наредбата е предвидена възможност за възражение срещу оценката. Лицата, които не са съгласни с дадената им оценка за резултатите от труда, могат да подадат писмено възражение в косто да се посочат мотивите за несъгласието. Възражението се полава в срок до 3 работни дни от датата на която оценяванието се е запознал с картата. Комисията, съответно директорът, до когото е подадено възражението е длъжен да се произнесат по възражението в 5-дневен срок от получаването му, като решението им е окончателно, за което писмено уведомяват лицето.

Следващият етап е свързан с мониторинг на процеса свързан с оценяването на труда. Той се осъществява от оторизираните компетентни органи. В образователната институция може да бъде извършен предварителен контрол от страна на директора по законосъобразност напропеса свързан с оценяването на труда.

Последният етап приключва с анализ на резултатите от оценката на труда, който може да бъде представен за обсъждане на заседание на педагогическия съвет, в резултат на което да се приемат определени решения водещи до повишаване на ефективността от оценяването.

ИЗВОДИ И ОБОБЩЕНИЯ

От направено проучване на педагогически специалисти от начален и прогимназиален етап на образователната институция се установяват резултати, относно тяхното отношение към оценката на труда, представени в таблица 1 по определени критерии

Таблица 1

ОТНОШЕНИЕ КЪМ ОЦЕНКАТА НА ТРУДА	УЧИТЕЛИ	%
1. Напълно положително	10/10	100
2. Отчасти положително	0	0
3. Не можа да прецени	0	0
4. Отчасти отрицателно	0	0
5. Напълно отрицателно	-	-

Резултатите сочат, че отношението на учителите към оценката натежния труд се приема нееднозначно, поради това, че то се свързва

в значителна степен с посочените в картата показатели и критерии към тях, от анкетираните педагогически специалисти изразяват положително отношение към оценката на труда, Не се констатира напълно отрицателно отношение на анкетираните учители по изследвания проблем.

Отношението към оценката е от изключително важно значение, тъй като е свързано с коригиране на критериите, които следва да бъдат приспособени към конкретната специфика на училището, спецификата на труда на учителите, обучението на учениците в дистанционна форма, визията и стратегията на училището и др. Тези показатели се явяват основен инструмент на оценяването и поради това е важно критерите към тях да бъдат адаптирани в съдържателен аспект към конкретната образователна

институция. Тези критерии следва да бъдат в максимална степен измерител на труда на учителя в различните аспекти на упражняване на педагогическата му дейност. Това ще доведе до повишаване на обективността в оценката на труда, отчитайки всички организационно-педагогически дейности, които учителите осъществяват ежедневно.

Важно за изследването е каква е **оценката на педагогическите специалисти към обективността** на представените в картата за оценка показатели и критерии към тях, което ясно се установява от представените в таблица 2 резултати.

Таблица 2

ОТНОШЕНИЕ КЪМ ОЦЕНКАТА НА ТРУДА	УЧИТЕЛИ	%
1. Напълно съм съгласен/а	10/10	100
2. Отчасти съм съгласен/а	0	0
3. Не мога да преценя	0	0
4. Отчасти съм несъгласен/а	0	0
5. Напълно съм несъгласен/а	-	-

Определено считам, че наличието на положителна оценка за показателите и критериите от страна на учителите ще доведе до постигане в по-пълна степен на изискванията на държавния стандарт за нормиране и заплащане на труда. Оценката на труда следва да има стимулиращо въздействие върху педагогическите специалисти, което да създава условия за конкурентност между тях, развитие и самоусъвършенстване. Всички анкетирани учители тях считат, че тя създава атмосфера на конкуренция между тях.

Трябва да има въведени конкретни механизми за подобряване на процеса, свързан с оценката на труда на педагогическите специалисти, които ясно да оптимизират нейното приложение в училишната практика. Тези мерки ще допринесат за повишаване на

ефективноста на оценката от труда на учителите, постигане на целите на оценяването, получаване на справедливо, съобразено с конкретните постижения възнаграждение. Това ще доведе до повишаване на мотивацията за по-висока степен на професионално развитие от страна на педагогическите специалисти, съобразно професионалните им потребности. В този аспект са налице области, които се нуждаят от подобрене, а именно:

- Необходимо е да бъде извършена задълбочена прещенка в каква степен сегашните критерии и показатели създават атмосфера на конкурентност между педагогическите специалисти. Продължаваната квалификация и кариерното развитие на педагогическите специалисти да бъде съществен показател в системата на оценяване. Показателите да бъдат обвързани със специфичността на труда на педагогическите специалисти в различните етапи на обучение – начален, прогимназиален и гимназиален.
- В процесът на оценяване на труда учителя да има възможност за собствена самооценка по същите показатели и критерии. Това ще доведе до по-обективна крайна оценка от вътрешно и външно оценяване.
- Необходимо е да се повиши активността на педагогическите специалисти за участие в процеса на обсъждане на критериите за оценка на труда им.
- Оценката от резултатите от труда на педагогическите специалисти да участва като критерий при подбор на кадрите в случаи, когато се налага съкращаване на шат.

