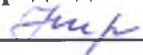


СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК



Н.И. Толпинская



УТВЕРЖДАЮ

Приказ №266 от «01» сентября 2017 г.

Директор МБОУ СОШ №5 г. Шахты

В.В. Затолока

ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ «01» сентября 2017 г.

Положение об оценке результативности и эффективности деятельности педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Ростовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.12 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 25.06.2013 г. № 512 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Шахты на 2013-2018 годы, утверждённой постановлением Администрации города Шахты №3563 от 11.06.2013г., Постановлением Администрации города Шахты от 11.04.2017г. № 1963.

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МБОУ СОШ №5 г.Шахты (далее – школа/учреждение) и определяет цель оценки результативности и эффективности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности и эффективности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.4. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития учреждения.

1.5. Основными принципами оценки достижений педагогических работников образовательного учреждения являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности и эффективности деятельности педагогов.

2.1. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.2. Положение распространяется на все категории педагогических работников.

2.3. Педагогический работник, претендующий на установление надбавки (далее - претендент) осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями (приложение 1).

2.4. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит оценочный лист (Приложение 2).

2.5. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов. В целях эффективного распределения надбавки минимальное количество баллов, которое должен набрать претендент определяется самостоятельно каждым образовательным учреждением.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников на основе его Оценочного листа в общеобразовательном учреждении приказом руководителя создаётся Экспертная группа, состоящая из представителей администрации учреждения, методического совета, профсоюзного комитета.

2.7. В установленные сроки до заседания Совета общеобразовательного учреждения, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении надбавок, педагогические работники передают в Экспертную группу заполненный собственноручно Оценочный лист в электронном виде, содержащий самооценку показателей результативности и эффективности с приложением заверенных руководителями МО, заместителями директора, директором общеобразовательного учреждения копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.8. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогических работников за отчётный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении в присутствии самого работника.

2.9. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в сводном оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагогических работников за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности и оглашаются работнику в его присутствии.

2.10.Итоговый оценочный лист, согласованный со всеми членами экспертной группы и председателем ПК, завершающийся итоговыми баллами педагогических работников, подписывается директором учреждения.

2.11.На основании всех материалов комиссия утверждает на своем заседании составленный итоговый оценочный лист в баллах.

2.12.Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – август-декабрь (*выплаты производятся с 1 января по 31 мая*);
- 2 – январь-июнь (*выплаты производятся с 1 августа по 31 декабря*);

2.13.Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в Оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.14.Устанавливаются следующие сроки рассмотрения Оценочных листов:

- педагоги сдают Оценочные листы в электронном виде в Экспертную группу до 15 числа отчетного периода;
- Экспертная группа рассматривает представленные материалы до 19 числа отчетного периода;
- До 22 числа отчетного периода педагог может обратиться в Экспертную группу с апелляцией;
- После 22 числа отчетного периода итоговая ведомость передается директору учреждения для утверждения списков педагогов для начисления стимулирующих выплат.

2.15. На основании решения Экспертной группы директор издает приказ об установлении надбавки педагогическим работникам образовательного учреждения по результатам оценки результативности и эффективности их профессиональной деятельности за полугодие. Решение Экспертной группы оформляется протоколом и итоговым оценочным листом (приложение 3). Указанная надбавка производится ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы педагогическим работникам.

2.16.Претендент на получение надбавки вправе подать в комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с результатами начисления баллов обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления претендентом может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.17.Экспертная группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Экспертной группы).

2.18. В случае несогласия с разъяснением Экспертной группы, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

2.19.Получить надбавку за результативность и качество работы могут педагогические работники, набравшие не менее определенного количества

баллов, нижний предел которого устанавливается на уровне общеобразовательного учреждения не ниже 10 баллов.

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

2.21. Претендовать на выплату надбавки не могут педагогические работники образовательного учреждения, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания и обоснованные письменные обращения по вопросам осуществления педагогической деятельности, а также вновь принятые работники, не работавшие в учреждении в отчетный период.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишения.

Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогического работника (за низкое качество образовательной работы, недостаточный присмотр и уход), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы, имущества собственника;
- пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях;
- за нарушение утвержденного графика работы педагогического работника;
- за нарушение режима дня, графика проведения занятий с обучающимися.

Уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение происходит на основании:

- приказа о дисциплинарном взыскании;
- результатов анкетирования родителей;
- справки представителей администрации организации по итогам должностного расследования или при проверке по жалобе;
- акта о несчастном случае;
- справок и приказов по итогам контроля внутри учреждения и (или) контроля органа управления образованием и (или) других контролирующих органов;
- докладной записки заместителя директора по АХР о порче или утере имущества.

Основанием для лишения стимулирующей надбавки является также отсутствие у педагога Оценочного листа результатов его деятельности (в электронном виде) на момент подведения итогов за отчетный период.

4. Порядок расчета стимулирующих выплат.

Расчет размеров выплаты стимулирующего характера (надбавка за результативность и качество работ по организации образовательного процесса) производится два раза в год по результатам отчетных периодов (январь – май, август – декабрь).

Размер выплаты стимулирующего характера (надбавка за результативность и качество работ по организации образовательного процесса), запланированный на период установления стимулирующих надбавок делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты педагогическому работнику школы рассчитывается по формуле.

$СВ = Д * Б$ где:

СВ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника и получается размер выплаты стимулирующего характера (надбавка за результативность и качество работ по организации образовательного процесса) по результатам труда каждому педагогическому работнику за рассматриваемый период. Выплаты стимулирующего характера за эффективность работы производятся в соответствии с лимитами бюджетных ассигнований на эти цели.

5. Заключительные положения.

5.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

5.2. Работники имеют право вносить свои предложения в Экспертную группу по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

5.3. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на педагогическом совете, Совете ОУ в соответствии с компетенцией этих органов самоуправления, утверждаются приказом руководителя, согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

Рассмотрено и рекомендовано на заседании Попечительского совета «31» августа 2017 г.