

Утверждаю:

Директор МАОУ ПРГ

Зайцева Е.М.

Приказ № 7-В от 31.01.2019



Согласовано:

Председатель Управляющего Совета

 А.Б. Ендонова

Протокол от 31.01.2019

Согласовано:

Председатель Профсоюзного комитета

Пушкарева И.Д.

Протокол от 31.01.2019

A blue ink signature of I.D. Pushkareva is written over the text.

Положение об оценке эффективности деятельности работников МАОУ «Петропавловская районная гимназия»

Принято на планерном совещании
педагогических работников 31.01.2019

С. Петропавловка

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности педагогов (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП - 1073/02 «О разработке показателей эффективности», Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ №544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)" от 18 октября 2013 года.

1.2. Цель оценки результативности 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 образовательной организации (далее ОО).

1.3. Задачами проведения оценки результативности 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. 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. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.6. Стимулирующие выплаты является неотъемлемой частью заработной платы работника.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Основное назначение стимулирующих выплат – установление дополнительного вознаграждения к заработной плате при достижении определенных результатов, 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 следующие категории работающих педагогических работников:

- учитель;
- Заместитель директора;
- Педагог-библиотекарь;
- Педагог дополнительного образования;

2.3. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит оценочный лист «Критерии оценки деятельности педагога».

2.4. Оценочный лист может заполняться педагогом самостоятельно или администрацией гимназии в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.5. Проведение объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога осуществляет создается комиссия по оценке деятельности работников учреждения. В которую входят руководители МО учреждения, администрация, члены Управляющего Совета, профсоюзного комитета.

2.6. Председатель комиссии несет персональную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Решения принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.8. В установленные сроки педагогические работники передают в комиссию по оценке деятельности работников учреждения заполненные оценочные листы, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды, сроки подачи и рассмотрения оценочных листов и сроки выплат:

	Отчетные периоды	Сроки подачи оценочных листов	Сроки рассмотрения	Сроки выплат
1	Май, июнь, июль, август	до 20 сентября	До 25 сентября	Сентябрь, октябрь
2	Сентябрь, октябрь, ноябрь	до 20 ноября	До 25 ноября	Ноябрь, январь
3	Декабрь, январь, февраль	до 20 февраля	До 25 февраля	Февраль, март
4	Март, апрель	до 20 апреля	До 25 апреля	Апрель, май
5	Январь	до 20 января заполняет администрация, только по пункту 11.	До 25 января	Январь

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе оценочных листов и подтверждающих материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.10. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в протоколе. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.12. Утвержденный протокол с результатами Оценки передается директору гимназии.

2.13. Директор на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении работникам персональных стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда работников гимназии.

2.14. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию по оценке деятельности работников учреждения, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.15. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение. Обсуждение обращения заносится в протокол.

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

2.17. Размер надбавки за результативность и качество работы рассчитывается по формуле: Б (количество баллов) *С (стоимость балла). Стоимость балла по п.п. 1-10 составляет 50 (пятьдесят) рублей. Оставшаяся сумма стимулирующего ФОТ делится по количеству баллов пункта 11.

2.18. Премирование заместителей директора ОУ производится из средств фонда стимулирования административно-управленческого персонала (ФОТстап), который составляет 1,5% от общего ФОТ ОУ.

2.19. Виды и размеры стимулирующих выплат заместителей директора ОУ определяются в соответствии с настоящим Положением, рассматриваются 1 раз в год на основании

публичного отчета. При распределении средства ФОТстап направляются только на поощрение заместителей директора ОУ за результативность деятельности.

Критерии оценки эффективности деятельности педагогов –учитель

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя
1	Показатели качества выпускников на уровне района (аттестация в форме ЕГЭ, аттестация в 9-ом классе в форме ОГЭ, итоговые ВПР в 4 классе).	ЕГЭ: за каждого ученика - показатель выше среднего по району – 2 балла; показатель выше среднего по республике – 3 балла. За 94-98 баллов – 8 баллов; За 100 баллов – 10 баллов. (Ученики не дублируются!!!) ОГЭ, ВПР – средний показатель: Выше районного – 10 баллов; Выше республиканского – 15 баллов.
2	Подготовка призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету, творческих конкурсов (если педагог осуществлял лично подготовку ребенка к этому конкурсу в рамках кружка, занятий, дополнительных занятий).	ВОШ: участие в районе- 1балл за каждого ученика; Победители в районе – 8,6,4; Победители в республике – 12,10,8; Участие в республике – 3 балла за ученика; В регионе – 5 баллов(до 10 места в рейтинге). НПК: За участие в районе – 1 балл; Школьный уровень – 1,2,3; Район – 4,5,6; Республика – 7,8,9; Участие в республике – 3 балла; (Оплачивается каждый уровень). Творческие конкурсы по предмету: Район – 1,2,3; Республика – 2,3,4; Участие в республиканских – 1 балл. Спортивные соревнования: Район (индивидуальная победа) – 1,2,3; Республика – 4,5,6; Участие в районе команды – 1 балл; Участие в республике – за одного участника 1 балл.
3	Участие в профессиональных конкурсах «Учитель Года», «Самый классный, классный».	Региональный – 50,45,40; участие 30 баллов. Муниципальный – 25,230,15; участие 10 баллов.
4	Распространение передового педагогического опыта (открытые уроки, педмастерские, семинары, мастер-классы)	Федеральный уровень – 10 баллов региональный уровень – 8 баллов муниципальный уровень – 5 баллов уровень учреждения – 2 балла 1 балл

	Руководство МО школьного уровня	
5	Участие педагога в экспертной работе по аттестации педагогов, проверке ОГЭ и ГИА	Участие – 5 баллов. В олимпиадах и конференциях – 2 балла
6	Школьный сайт	Участие – 1 балл
7	Реализация дополнительных проектов (социальные проекты экскурсионные программы, индивидуальные или групповые проекты учащихся и т.п.) Предшкола	1 балл за каждый проект 5 баллов.
8	Ведение электронных журналов	замечания – «-2» балла (за каждое замечание)
9	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	нарушение сроков – «-2» балла (за каждое нарушение)
10	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, приказов, распоряжений	Если есть административное нарушение, то комиссия вправе уменьшить сумму выплат.
11	Интенсивный педагогический труд, способствующий высокому уровню организации образовательного процесса .	Баллы выставляется в зависимости от объема и сложности выполняемой работы и согласно учебному плану. 1 балл за каждый час.

Критерии оценки эффективности деятельности административного персонала

№ п/п	Наименование критерия	Расчет показателя
1	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	Высокий – 3 балла; Средний – 2 балла.
2	Уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	Высокий – 3 балла; Средний – 2 балла.
3	Организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	2 балла
4	Результативность методической работы (помощи) и повышения профессиональной компетентности педагога. Инициирование участия педагогов и учащихся под руководством педагогов в конкурсах, соревнованиях, конференциях и др.	- на уровне школы - 2 балла; - на уровне района – 3 балла - на уровне республики- 4 балла.
5	Организация предпрофильного и профильного обучения	2 балла
6	Организация подготовки и проведения научно-практических конференций, конкурсов,	2 балла

	предметных олимпиад, семинаров, круглых столов и т.п.	
7	Организация дежурства по школе учителей, классов	2 балла
8	Организации аттестации педагогических работников школы	2 балла
	Организация каникулярного времени, летнего труда и отдыха	2 балла
9	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	нарушение сроков – «-2» балла (за каждое нарушение)
10	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, приказов, распоряжений	Если есть административное нарушение, то комиссия вправе уменьшить сумму выплат.

2.19. Настоящее Положение распространяется на всех работников учреждения и действует до принятия нового.