

Согласовано:

Председатель ПК МБОУ СОШ №62
имени Е. И. Игнатенко с. Новый Егорлык
Н.Н. Павлова

Утверждено
Директор МБОУ СОШ №62
имени Е.И. Игнатенко с. Новый Егорлык
С.Н. Самандарова
приказ от 25.06.2021 г. № 146



ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке эффективности деятельности педагогических работников и классных руководителей для осуществления учета результатов их деятельности

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности педагогов и классных руководителей (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ФЗ №273 от 29.12.2012 г. «Об образовании»;
- Приказом Минтруда России от 13.05.2013 № 202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений»;
- Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РФ по разработке органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности работников муниципальных учреждений в сфере образования;
- Постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановления Правительства Ростовской области от 06.10.2020г. № 46 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», Устава образовательного учреждения, Коллективного трудового договора, постановления Администрации Сальского района № 663 от 03.06.2021г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Сальского района, подведомственных управлению образования Сальского района».

1.2. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогов школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при организации образовательного процесса, ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическим работникам и классным руководителям учреждения по результатам труда за определенный период времени.

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

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов и классных руководителей 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.

1.6. 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.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов и классных руководителей

2.1. Размеры и порядок установления надбавок за высокие результаты и качество работ по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением с учетом мнения профсоюзной организации и педагогического коллектива, в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных на введения данной надбавки, в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности педагогических работников и классных руководителей для осуществления учета результатов их деятельности.

2.2. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- ◆ учитель;
- ◆ педагог – психолог;
- ◆ педагог дополнительного образования;
- ◆ учитель-дефектолог
- ◆ учитель-логопед
- ◆ тьютор
- ◆ социальный педагог
- ◆ преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности

2.3. Основанием для оценки результатов деятельности педагогов и классных руководителей служит оценочный лист педагогического работника.

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

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его оценочного листа в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия), состоящая из представителей администрации учреждения, первичной профсоюзной организации, руководителей ШМО.

2.6. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

2.7. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

1 - итоги второй четверти (выплаты производятся с 1 января по 1 апреля);

2 - итоги третьей четверти (выплаты производятся с 1 апреля по 31 августа; примечание выплаты не производятся в период основного оплачиваемого отпуска);

3 - итоги четвертой четверти и учебного года (выплаты производятся с 1 сентября по 31 октября);

4 - итоги первой четверти (выплаты производятся с 1 ноября по 1 января).

2.10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога и классного руководителя за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.11. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;

- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;

- 13-15 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;

- после 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.12. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.13. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.14. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию,

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 Комиссии).

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

3. Порядок определения стимулирующих выплат.

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого педагогического работника и классного руководителя за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми педагогами ОУ.

3.2. Размер фонда стимулирующих выплат, запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов педагогов, преодолевших минимальный барьер, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому учителю.

3.3. Образовательное учреждение, с учетом мнения профсоюзного органа и педагогического коллектива, имеет право на увеличение минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат.

4.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе в части всеобща, Устава МБОУ СОШ №62 имени Е. И. Игнатенко с. Новый Егорлык ;
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №62 имени Е. И. Игнатенко с. Новый Егорлык;
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- по письменному заявлению работника.

4.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию профкома.

4.3. Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечении первого отчетного периода их работы в Школе.