

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1
от «28» 08 2021

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации МКОУ СОШ №3
Колесникова О.В.
«28» 08 2021



ПОЛОЖЕНИЕ О ПОКАЗАТЕЛЯХ И КРИТЕРИЯХ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ МКОУ СОШ № 3

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности работников (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ № 3

и определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Положение определяет показатели и критерии выплат за качество выполняемых работ педагогическими и техническим работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.3. 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 образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

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

1.5. 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 образовательного учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников

2.1. Положение распространяется на все категории педагогических работников:

- учитель;
- классный руководитель;
- воспитатель в группе продленного дня;
- педагог – психолог;
- педагог дополнительного образования;
- педагог – организатор;

- преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности.

2.2 Положение распространяется на все категории учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

-заведующий хозяйством;

-повар;

-техперсонал;

-сторож;

-лаборант;

-делопроизводитель;

-специалист по закупкам.

2.3. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служат результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагога в развитие системы образования и участие в общественной жизни школы за определенный период времени.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога в образовательном учреждении приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом создается Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ СОШ № 3.

2.5. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором образовательного учреждения и принятого на общем собрании коллектива.

2.6. Председатель Комиссии назначается приказом директора образовательного учреждения сроком на один учебный год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у директора образовательного учреждения. (Приложение №1)

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

2.9. В случае не согласия с решением комиссии, педагогический работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

2.11. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения.

3. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

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

- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка Школы, Устава образовательного учреждения;

- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное заполнение электронного журнала, некорректное ведение документации, несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);

- ухудшение качества оказываемых услуг;

- санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

- ненадлежащее отношение к сохранности материально-технической базы.

4. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников

4.1. Показатели и критерии эффективности деятельности учителя

1. Позитивная динамика учебных достижений обучающихся
 - 1.1 Успеваемость обучающихся по предмету;
 - 1.2 Качество знаний обучающихся по предмету;
 - 1.3 Результаты ОГЭ (средний балл) выпускников 9 классов по предмету;
 - 1.4 Результаты ЕГЭ (средний балл) выпускников 11 классов по предметам;
 - 1.5 Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету;
 - 1.6 Организация внеклассной работы по предмету, мероприятий в ОУ;
 - 1.7 Активность участия в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях;
 - 1.8 Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта;
 - 1.9 Активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации ЕГЭ, ГИА;
 - 1.10 Своевременное ведение электронных журналов;
 - 1.11 Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения;
 - 1.12 Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.);
 - 1.13 Самообразование педагога;
 - 1.14 Участие в конкурсах с применением инновационных технологий, в том числе ИКТ;
2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по преподаваемым предметам;
 3. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы;
 4. Состояние материально-технического оснащения кабинета;
 5. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта;

4.2. Показатели и критерии эффективности деятельности классного руководителя

1. Создание и развитие воспитательной системы класса;
2. Оформление дневника классного руководителя и плана воспитательной работы в соответствии с предъявленными требованиями, с творческим подходом, способствующим достижению результативности в воспитательной деятельности;
3. Качественное ведение школьной документации;
4. Системная работа по предупреждению отсева, профилактике беспризорности, употребления ПАВ и т.д., ведущая к позитивной динамике;
5. Наличие действующего органа ученического самоуправления;
6. Процент обучающихся класса, закончивших полугодие на "4" и "5", в сравнении с тем же показателем предыдущего года;
7. Процент обучающихся класса, закончивших полугодие с одной "3", в сравнении с тем же показателем предыдущего года;
8. Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, конкурсах и т.д., подготовленных классным руководителем;
9. Ведение портфолио обучающихся;
10. Участие обучающихся в системе дополнительного образования;
11. Организация экскурсионной деятельности;
12. Организация и проведение общешкольных мероприятий;
13. Организация эффективного дежурства класса по школе;
14. Участие классного руководителя в профессиональных конкурсах;
15. Наличие призовых мест на профессиональных конкурсах;
16. Классным руководителем подготовлены и проведены выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах и т.д.;
17. Классным руководителем проведены открытые внеклассные мероприятия (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории;
18. Наличие собственных публикаций по воспитательной и психолого-педагогической проблематике;

19. Доля воспитанников, выполняющих требования к внешнему виду обучающихся;

20. Работа учителя по предоставлению материала о жизни класса на школьный сайт;

21. Системность в работе с родителями;

22. Активность обучающихся в жизни и решении проблем класса и школы;

23. Отсутствие в классе конфликтов, наносящих вред здоровью;

24. Формирование культуры здоровьесбережения (участие в оздоровительных мероприятиях);

25. Формирование профориентационной культуры обучающихся;

26. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;

27. Работа классного руководителя по самообразованию: прохождение проблемных курсов повышения квалификации;

28. Отсутствие обоснованных жалоб;

29. Системная работа по сохранению контингента класса;

30. Информация о жизни класса в электронном, информационном пространстве.

4.3. Показатели и критерии эффективности деятельности воспитателя в группе продленного дня

1. Стабильная высокая наполняемость групп;

2. Наличие собственных методических разработок и их использование;

3. Формирование культуры здоровьесбережения;

4. Участие в природоохранной деятельности;

5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;

6. Оформление плана работы и другой документации в соответствии с предъявляемыми требованиями, с творческим подходом, способствующим достижению результативности в воспитательной деятельности;

7. Наличие качественно выполненного домашнего задания;

8. Отсутствие в группе конфликтов, приносящих вред здоровью;

9. Организация различных форм работы с воспитанниками;

10. Исполнительская дисциплина;

11. Работа с родителями (отчет);

12. Ведение платного питания;

13. Отсутствие обоснованных жалоб родителей;

4.4. Показатели и критерии эффективности деятельности педагога дополнительного образования

1. Уровень заинтересованности обучающихся в посещении творческих объединений;

2. Уровень вовлеченности обучающихся в конкурсы и фестивали различных уровней;

3. Уровень достижений обучающихся творческих объединений;

4. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога дополнительного образования;

5. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования;

6. Результативность презентации собственной педагогической деятельности;

7. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.

4.5. Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-организатора

1. Результативность выполнения годового плана общешкольных мероприятий;

2. Степень вовлеченности социальных партнеров в общешкольные мероприятия;

3. Уровень достижений обучающихся;

4. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагога-организатора;

5. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагога-организатора;
6. Результативность презентации собственной педагогической деятельности;
7. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся.

4.7. Показатели и критерии эффективности деятельности преподавателя-организатора ОБЖ

1. Своевременная постановка на учет учащихся допризывного возраста. Качественное осуществление воинского учета работников школы;
2. Выполнение плана обучения по ГО и ЧС;
3. Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам организации и проведения с учащимися и их родителями по предупреждению детского дорожно-транспортного травматизма;
4. Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся, низкий уровень травматизма, связанный с нарушением техники безопасности;
5. Наличие среди учащихся победителей, призеров и участников конкурсов, соревнований, смотров и т.д.;
6. Личные профессиональные достижения;
7. Качественное осуществление работы по охране и технике безопасности труда;
8. Результативность участия в соревнованиях;
9. Эффективная реализация программы развития;
10. Личное участие в семинарах, совещаниях, выставках, конференциях, мастер-классах.

5. Порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда каждого работника из числа техперсонала за отчетный период или за фактически отработанное время.

В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат критерии и показатели качества и результативности труда каждого работника из числа техперсонала образовательного учреждения.

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе внутришкольного контроля профессиональной деятельности каждого работника из числа техперсонала.

После согласования и утверждения, представленных директором образовательного учреждения результатов мониторинга деятельности в Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ СОШ № 3, размеры стимулирующей надбавки каждого работника из числа техперсонала оформляются в виде приказа по образовательному учреждению и передаются в централизованную бухгалтерию Комитета образования.

Надбавки стимулирующего характера выплачиваются равными долями ежемесячно или единовременно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

6. Критерии и показатели качества и результативности труда технического персонала:

6.1. Показатели и критерии эффективности деятельности заведующего хозяйством

1. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.;
2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
3. Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;
4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
5. Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояния пришкольной территории;

6. Отсутствие обоснованных обращений работников школы по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
 7. Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации;
 8. Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок;
 9. Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.
- 6.2. Показатели и критерии эффективности деятельности повара
1. Качественное ведение документации;
 2. Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, учителей;
 3. Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации;
 4. Своевременное предоставление отчетных материалов и др.;
 5. Отсутствие замечаний со стороны работников Роспотребнадзора;
 6. Наличие разнообразного ассортимента в меню;
- 6.3. Показатели и критерии эффективности деятельности техперсонала
1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
 2. Проведение генеральных уборок отличного качества;
 3. Содержание участка в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями;
 4. Выполнение ремонтных косметических работ;
 5. Качественная уборка помещений;
 6. Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации;
 7. Высокий уровень исполнительской дисциплины;
 8. Отсутствие жалоб со стороны учащихся, учителей.
- 6.4. Показатели и критерии эффективности деятельности сторожей
1. Высокий уровень организации служебного дежурства;
 2. Высокий уровень исполнительской дисциплины;
 3. Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации;
 4. Содержание участка в соответствии с требованиями трудового договора;
 5. Оперативность выполнения заявок по устранению различных неполадок.
- 6.5. Показатели и критерии эффективности деятельности библиотекаря
1. Высокая читательская активность;
 2. Оформление тематических выставок;
 3. Выполнение плана работы библиотекаря;
 4. Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации;
 5. Высокий уровень исполнительской дисциплины;
 6. Отсутствие жалоб со стороны учащихся, учителей.
- 6.6. Показатели и критерии эффективности деятельности лаборанта
1. Подготовка наглядных пособий к урокам;
 2. Отсутствие замечаний, взысканий, выговоров со стороны администрации;
 3. Высокий уровень исполнительской дисциплины;
 4. Отсутствие жалоб со стороны учащихся, учителей.
- 6.7 Показатели и критерии эффективности деятельности делопроизводителя
1. Качественное ведение документации, заполнение личных дел
 2. Оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по различным вопросам делопроизводства
 3. Выполнение большого объема разовых поручений по распоряжению РСРП и (или) руководителя
 4. Своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений руководителя организации по делопроизводству
 5. Выполнение сверхурочной работы по производственной необходимости по распоряжению руководителя
- 6.8 Показатели и критерии эффективности деятельности специалиста по закупкам
1. Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке.
 2. Контроль процесса осуществления закупок
 3. Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства
 4. Своевременное и правильное размещение информации в системах ЕАСУЗ и ЕИС
 5. Осуществление подготовки и правильного размещения на сайте bus.gov. отчетов о финансовых результатах деятельности учреждения

ПРОТОКОЛ № ____

от _____

заседания комиссии по распределению стимулирующей части
фонда оплаты труда

Присутствовали:

Комиссия в составе:

Председатель: _____

Члены комиссии: _____

Повестка дня:

1.

2.

Постановили:

1.

2.

Председатель комиссии

Секретарь