


СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзной организации  
МОУ СОШ № 89

  
М.А. Соколова  
«05» ноября 2014г.


УТВЕРЖДАЮ

директор МОУ СОШ №89

  
Н.В.Лашаури  
«05» ноября 2014г.

СОГЛАСОВАНО

председатель управляющего совета  
МОУ СОШ № 89

  
М.С. Решетникова  
«28» октября 2014 г.

**Положение**  
**по установлению показателей и критериев эффективности**  
**деятельности педагогических работников**  
**Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 89 г. Сочи**

**I. Основные положения**

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных учреждений на 2012-2018 годы», во исполнение Постановления администрации города Сочи от 01.08.2014 № 1516 "Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы МО г-к Сочи, направленные на повышение эффективности образования", Приказ УОН от 03.09.2014 № 930 "Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников МОО дошкольного, общего и дополнительного образования", изменения нацелены на обеспечение достижения российскими школьниками новых образовательных результатов и равного доступа к качественному образованию.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты 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 педагогом собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;  
обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;  
усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.5. Основными принципами оценки достижений педагогических работников Школы являются:

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

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

## **2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов**

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за эффективность выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.3. Положение распространяется на педагогических работников по должности «учитель».

2.4. Основанием для оценки результативности эффективной деятельности педагогов служит самоанализ. Портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения является подтверждением результатов работы.

2.5. По результатам портфолио педагог самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утвержденных Положением критериев (приложение 1) заполняет оценочный лист эффективности (приложение 2)

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной эффективной деятельности педагога в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей МО, педагогов, членов профкома.

2.7. Председателем комиссии является директор учреждения.

2.8. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным

собственноручно **оценочным листом**, содержащим самооценку показателей результативности эффективности педагогической деятельности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.9. Определяются следующие отчетные периоды:

- с 1 января по 30 июня;
- с 1 сентября по 31 декабря

2.13. 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

2.16. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, выраженным в денежном отношении подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности

2.17. Количество баллов одного педагога не должно превышать 341,7 баллов.

2.18. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, и полученным процентом, 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.

Основанием для подачи такого заявления учителем может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается

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

### **3. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

3.1. Стимулирующая выплата каждому учителю за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендентов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период.

3.2. Расчет стимулирующей выплаты (СВ) учителя по уровню эффективности деятельности определяется по следующей формуле:

$СВ = ИБ * СТП * К$ , где

ИБ – итоговый балл (суммированный);

СТП - стоимость педагогической услуги;

К- повышающий коэффициент

Повышающий коэффициент утверждается приказом руководителя школы и может быть изменен.

Суммы начисленных выплат подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

### **4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда учителя**

4.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат учителям (приложение 1).

## **5. Особые условия**

5.1. В случае связанном с обоснованными обращениями учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, стимулирующие выплаты уменьшаются на стоимость 10 баллов по каждому критерию.

5.2. В случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога, стимулирующие выплаты отменяются сроком на 1 год

5.3. В случае нарушения трудовой дисциплины из общей суммы вычитается по 10 баллов за:

- не своевременное оформление учетно-отчетной документации;
- опоздания;
- преждевременный уход с рабочего места;
- отсутствия на месте дежурства.

## **6. Срок действия положения**

6.1 Положение принимается педагогическим советом школы, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора.

6.2. Настоящее Положение может быть дополнено или изменено и вступает в силу с 01.01.2015 года и действует постоянно.