|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель ПК\_\_\_\_\_\_\_Г.А. Гуляева«28» декабря 2013 г. | УТВЕРЖДАЮДиректор МБОУ ВСОШ\_\_\_\_\_\_\_О.В. Жаровская«28» декабря 2013 г. |
| ПРИНЯТОна собрание трудового коллектива МБОУ ВСОШ«28» декабря 2013 г.Протокол №3 от 28.12.2013 года |  |

**Положение о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников**

**МБОУ ВСОШ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников МБОУ ВСОШ (далее – Положение) разработано в рамках реализации программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда, в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в соответствии с:

* Трудовым кодексом Российской Федерации;
* Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;
* Иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Мурманской области, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
* Ведомственными нормативными правовыми актами.

1.2. Положение определяет критерии установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическими работниками школы по результатам труда за определенный отрезок времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности школы.

## Основная цель рейтинговой оценки деятельности педагогических работников школы – создание условий для систематического изучения, оценки и анализа деятельности педагогических работников школы и получения информации для принятия решения о моральном и материальном поощрении педагогических работников и мер организационного воздействия.

## Задачи рейтинговой системы оценки деятельности педагогических работников школы:

* создание условий для объективного контроля деятельности педагогических работников руководителем и другими субъектами экспертизы и реализации методических функций контроля;
* развитие мотивации субъектов образовательного процесса к деятельности и ответственности за ее результаты;
* формирование единых требований к качеству выполнения работы, установление единых подходов к определению норм оценивания;
* получение своевременной информации о ритме работы каждого педагогического работника и пед.коллектива в целом, о результатах инновационной деятельности;
* создание условий для изучения и обобщения опыта работы, развитие творческих способностей;
* создание системы индивидуализации заработной платы педагогических работников в части стимулирующих надбавок.

## Рейтинговая оценка деятельности педагогических работников позволяет отслеживать уровень профессиональной компетенции пед.работников, выявлять достижения и проблемы, переводить школу в режим развития инновационной деятельности; создавать обстановку заинтересованности членов пед.коллектива в результативности своей профессиональной деятельности.

## Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности пед.работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, в повышении результативности и качества.

1.7. Основными в оценке индивидуальных достижений пед.работников являются следующие принципы:

* объективность (размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.);
* предсказуемость (работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.);
* адекватность (вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации.);
* своевременность (вознаграждение должно следовать за достижением результата.);
* справедливости (правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.);
* прозрачность (решения о выплатах и их размерах должны приниматься с учетом мнения председателя ПК).

1.8. Положение включает перечень критериев и показателей результативности труда пед.работников с присвоением соответствующего максимального количества баллов. Максимальное количество баллов для пед.работников определяется в соответствии с должностными обязанностями и суммарным вкладом в обеспечение эффективности функционирования школы.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности

деятельности педагогических работников

2.1. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности на основе рейтингового листа в школе приказом директора создается Комиссия, состоящая из представителей администрации школы, первичной профсоюзной организации, педагогов школы.

2.2. При проведении оценки результативности деятельности педагогических работников Комиссия руководствуется настоящим Положением.

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

2.4. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 1 год. Протоколы хранятся у директора школы.

2.5. В установленные приказом директора школы сроки (не менее чем за неделю до заседания Комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) пед.работники передают директору самостоятельно заполненную таблицу результатов своей деятельности (рейтинговый лист) с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.6. Отчетный период: 4 месяца (1 период: январь-апрель, 2 период: май-август, 3 период: сентябрь-декабрь).

2.7. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку деятельности пед.работника за отчетный период в соответствии с критериями настоящего Положения.

2.8. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения рейтинговых листов:

* рейтинговые листы сдаются в Комиссию до 10 числа месяца, следующего за отчетным (в случае совмещения должностей оценочный лист заполняется по основной деятельности);
* Комиссия рассматривает представленные материалы 10-13 числа месяца, следующего за отчетным;
* 14-15 числа педагогический работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
* После 18 числа месяца, следующего за отчетным, необходимые документы передаются в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок (соответствующий период).

2.9. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в рейтинговом листе пед. работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.10. Рейтинговый лист подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись пед.рабтнику и утверждается приказом директора школы.

2.11. В случае несогласия пед.работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

2.13. На основании решения Комиссии директором издается приказ о персональных доплатах из стимулирующей части фонда оплаты труда на соответствующий период (месяц).

2.14. Установленная приказом стимулирующая выплата может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

* невыполнение должностных обязанностей;
* грубое нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
* грубое нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
* грубое нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
* нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
* наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
* детский травматизм по вине работника;
* халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
* пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения;
* несвоевременное предоставление документации, отчетов.

Решение о снятии стимулирующих выплат принимается комиссией по распределению стимулирующих надбавок и оформляется протоколом.

1. **Порядок определения размера стимулирующих выплат**

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок предлагается: произвести подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого пед.работника. Перевести количество баллов в проценты (2 балла соответствует 1%). Стимулирующая надбавка устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) педагогического работника.

4. Заключительные положения.

4.1. Приведенные в рейтинговых листах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены МБОУ ВСОШ в соответствии с целями, задачами, социальным заказом МБОУ ВСОШ. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть также изменения условий работы школы, включая изменение уставных документов, изменение законодательства.

4.2. Предложения по изменению и дополнению настоящего Положения рассматриваются на общем собрании трудового коллектива, оформляются в установленном порядке, согласовываются с председателем ПК.

4.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2014 года.