

«Согласовано»
Председатель профкома

 Н.М. Воронина
«30» 08 2019 г.

«Утверждаю»
Директор МБОУ
«Мстерская СОШ им.
И.И.Голубева»
 Н.Г. Штурмина
Приказ № 10 от «30» 08 2019 г.



Положение
об оценке эффективности деятельности работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Мстерская средняя общеобразовательная школа имени Героя
России Ивана Ивановича Голубева»

«Принято»
на общем собрании трудового коллектива
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Мстерская средняя общеобразовательная школа
Имени Героя России Ивана Ивановича Голубева»
Протокол № 2 от 30.08.2019 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оценке эффективности деятельности работников учреждения (далее Положение) вводится в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Мстерская средняя общеобразовательная школа имени Героя России Ивана Ивановича Голубева» (далее ОО).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., законодательными актами Владимирской области, Постановлением Главы Вязниковского района от 08.09.2008 № 772 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования» с внесенными изменениями и дополнениями.

1.3. Положение разработано в целях повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда работников, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам, определяет их виды, условия и порядок установления выплат.

1.5. Настоящее положение регламентирует все виды выплат работникам ОО разных категорий, их величину, порядок установления и отмены, периодичность пересмотра и устанавливает источники их финансирования.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы, за высокое качество работы. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы работников школы.

1.7. На основании настоящего Положения каждый работник школы имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

2. Основания и порядок проведения оценки

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности работников служит критериальный лист оценки ключевых показателей эффективности деятельности, которые работники предоставляют в Комиссию по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия) по итогам полугодия не позднее 15 числа отчетного периода.

2.2. Распределение и установление ежемесячных выплат к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения Комиссии.

2.3. Состав Комиссии утверждается приказом директора школы. В состав Комиссии входят: директор, заместители директора, педагогический персонал, председатель профкома, председатель Управляющего Совета. Координирует деятельность Комиссии директор ОО.

2.4. При рассмотрении листов оценки члены комиссии имеют право запрашивать документы в администрации, у руководителей ШМО, у самих педагогических работников, подтверждающие количество баллов, указанных в самоанализе работников.

2.5. Установление выплат стимулирующего характера работникам ОО за результаты работы производится два раза в год и устанавливаются: с 01 сентября до 31 декабря; с 01 января по 31 августа текущего года или в течение полугодия на определённый срок, что позволяет учитывать динамику учебных достижений.

2.6. Все работники школы имеют право оценить результативность своей деятельности по критериям и показателям, определённым настоящим Положением.

2.7. Утверждение итоговых баллов оценки проводится на заседании Комиссии с оформлением письменного протокола.

2.8. На основании проведённой оценки достижений работников производится подсчёт баллов за соответствующий период по каждой группе работников.

2.9. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда по каждой группе работников, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, делится на итоговое количество баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла по каждой группе работников.

2.10. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов работника и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику за рассматриваемый период.

2.11. На основании протокола Комиссии в соответствии с установленным денежным весом одного балла директор издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам ОО по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

2.12. Размеры всех установленных работнику выплат, исчисляются в процентном отношении от должностного оклада или в конкретной денежной сумме.

3. Критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников ОО

Основаниями для стимулирования работников ОО являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

3.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат учителю

Показатели		Баллы
1. Высокое качество и доступность образования		
1.1 Качество знаний учащихся	Отсутствие неуспевающих по предмету	2
	Качество обучения по предметам на «4» и «5» математика, начальные классы, физика, химия, иностранный язык, русский язык более 50 % биология, география, история, информатика, обществознание более 60% ИЗО, музыка, технология, ОБЖ, физкультура более 85%	2
1.2. Наличие победителей районных предметных олимпиад	Победитель	4
	Призер	2
1.3. Наличие победителей областных предметных олимпиад	Победитель	7
	Призер	5
1.4. Результативность участия в соревнованиях и конкурсах районного уровня	Победитель	3
	Призер	2
1.5. Результативность участия в соревнованиях и конкурсах областного уровня	Победитель	5
	Призер	3
1.6. Результативность участия во Всероссийских конкурсах	Участие	1
	Победитель	7
	Призер	4
1.7.Результаты ЕГЭ в 11 классе	Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой аттестации (ЕГЭ)	1
	Показатели выше районного	2
	Отсутствие выпускников, не сдавших ЕГЭ (по предмету)	1
1.8.Результатов ОГЭ в 9 классе	Отсутствие выпускников, не допущенных к итоговой аттестации (ОГЭ)	1
	Показатели выше районного	2
	Отсутствие выпускников, не сдавших ОГЭ (по предмету)	1
1.9.Выбор учащимися предмета для аттестации на ЕГЭ, ОГЭ	Выбрали предмет для аттестации до 50% учащихся	1
	Выбрали предмет для аттестации более 50%	2
1.10. Внеурочная деятельность	Индивидуальная и дополнительная работа со слабоуспевающими обучающимися Систематическое (не реже 1 раза в неделю)	4
	Периодическое (не реже 1 раза в месяц)	2

	Индивидуальная и дополнительная работа с хорошо успевающими обучающимися Систематическое (не реже 1 раза в неделю) Периодическое (не реже 1 раза в месяц)	4 2
Итого:		70
2. Результативность методической деятельности учителя		
2.1. Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства	Участие	1
2.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства	Победитель	4
	Призер	3
2.3. Проведение открытых уроков, мастер - классов	на уровне:	
	школы	1
	района	2
	области	3
2.4. Выступления на РМО, семинарах, конференциях	на уровне:	
	района	2
	области	3
2.5. Участие в научно – исследовательской работе.	Руководитель ШНО	4
	Эксперт ШНО	3
	Участник ШНО	2
Итого:		28
3. Использование современных педагогических технологий в процессе обучения		
3.1. Проектная деятельность	Призовые места на уровне:	
	школы	1
	района	3
	области	4
3.2. Обучение по программам способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	Наличие дипломов, сертификатов	2
3.3. Участие в акциях, мероприятиях и уроках в сети Интернет (www.Единыйурок.рф , www.Сетевичок.рф и др.)	Наличие дипломов, сертификатов	5
Итого:		15
4. Ведение школьной документации		
4.1. Своевременное и качественное заполнение строгой отчетности (классных журналов, личных дел).		1
4.2. Своевременное представление рабочих программ и календарно-тематического планирования.		2
4.3. Работа с электронным журналом	Ежедневное обновление: При нагрузке более 24 часов	5

	При нагрузке до 24 часов в неделю	4
	Еженедельное обновление: При нагрузке более 24 часов	3
	При нагрузке до 24 часов в неделю	2
Итого:		17
5. Эффективность воспитательной работы		
5.1. Участие команд класса в конкурсах, соревнованиях (участие класса совместно с классным руководителем)	На уровне: Района	1
	Области, за пределами области	2
5.2. Отсутствие или снижение количества учащихся, состоящих на различных видах учета (ВШУ, КДН, ПДН)		3
5.3 Дежурство на этаже		2
5.4. Организация питания школьников (с 5 по 11 классы).	От 73 до 90 %	1
	От 90 до 100%	2
5.5. Отсутствие жалоб и обращений администрации школы, родителей и учащихся		1
5.6. Организация отдыха учащихся в лагере дневного пребывания	Начальник лагеря	5
	Работа в лагере целую смену	3
Итого:		20
Максимальный балл:		150

3.2. Критерии для расчета стимулирующих выплат воспитателю дошкольной группы

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	По образовательной деятельности:	
1.1	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.	10
1.2	Организация, качественное и систематическое ведение кружковой работы с воспитанниками.	10

1.3	Систематическое обновление предметно - развивающей среды в соответствии с современными требованиями в групповых помещениях (итоги смотров-конкурсов).	10
2.	По воспитательской деятельности:	
2.1.	Снижение (или стабильную динамику) заболеваемости воспитанников	10
2.2.	Отсутствие (или снижение количества) пропускаемых дней воспитанниками.	10
2.3.	Результативность применения новых развивающих и здоровьесберегающих технологий.	10
2.4.	- За активное и творческое участие в подготовке воспитанников к мероприятиям на уровне ОУ, района.	10
3.	По инновационной и методической деятельности:	
3.1	- За участие в творческих районных мероприятиях («Фейерверк творческих идей» и т.д.).	15
3.2.	За активное участие в методической работе ОУ, района.	15
	Максимальный балл:	100

3.3. Критерии для расчета стимулирующих выплат заместителей директора образовательного учреждения по УР, ВР

№ п/п	Показатели	Баллы
1	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	5
2	Положительная динамика качества обученности учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ, ОГЭ, независимая оценка качества образования и т.п.)	5
3	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и качества обученности в сравнении с предыдущим периодом	10
4	За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.	10
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и. т. д.)	10
6.	За работу с базами данных, ведения мониторингов	20
7.	За организацию деятельности по проектному управлению в ОО.	20
	Максимальный балл:	80

3.4. Критерии для расчета стимулирующих выплат для заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Показатели	Баллы
1.	Обеспечение высококачественных санитарно-гигиенических условий в помещениях	5
2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5
3.	Отсутствие предписаний надзорных органов	10
4.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	15
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.)	15
Максимальный балл:		50

3.5 Критерии для расчета стимулирующих выплат деятельности педагога-психолога:

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике возникновения конфликтов между учащимися	5
2	Снижение количества учащихся, испытывающих психологические трудности при проведении учебно-воспитательного процесса	5
3	Активное участие в мероприятиях по психологическому сопровождению учебно- воспитательного процесса	5
4	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	5
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	5
6	Работа со страничкой на сайте. Пополнение сайта новыми материалами	5
Максимальный балл:		30

3.5. Критерии для расчета стимулирующих выплат деятельности социального педагога

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	5
2	Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и на внутришкольном контроле	5
3	Активное участие в мероприятиях по сопровождению учебно-воспитательного процесса социальным педагогом	5
4	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	5
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	5
6	Работа со страничкой на сайте. Пополнение сайта новыми материалами	5
Максимальный балл:		30

3.7. Критерии для расчета стимулирующих выплат деятельности педагога организатора

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня	5
2	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	5
3	Участие в инновационной деятельности	5
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, составление планов работы, ведение документации, исполнение приказов и т.д.)	5
5	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	5
6	Пополнение сайта новыми материалами	5
	Максимальный балл:	30

3.8. Критерии для расчета стимулирующих выплат деятельности педагога организатора

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Справочно-библиографическая работа. Оформление тематических и информационных справок, ознакомление членов педколлектива с новинками методической литературы.	5
2	Организация школьных конкурсов, акций, направленных на привитие любви к книге.	5
3	Работа с электронными учебниками	5
4	Создание базы данных школьной библиотеки.	5
5	Ведение номенклатуры дел по учебникам	5
6	Подготовка публикаций для школьного сайта	5
	Максимальный балл:	30

3.9. Критерии для расчета стимулирующих выплат учебно-вспомогательного персонала:

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Проведение генеральных уборок раз помещений 1 раз в месяц	5
2	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	5
3	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	5
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5
5	Подготовка школы к новому учебному году	10
	Максимальный балл:	30

3.10 Критерии для расчета стимулирующих выплат работников столовой

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Качественное приготовление пищи	5
2	Увеличение количества питающихся	5
3	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПин, качественная уборка помещений	5
4	Своевременное оформление отчетности	5
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5
	Максимальный балл:	25

3.11 Критерии для расчета стимулирующих выплат секретаря учебной части

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Своевременное ведение банка данных по школе	10
2	Ведение кадровой работы (трудовые книжки, личные дела и т.д)	10
3	Ведение учета военнообязанных	5
4	Своевременное оформление учетно-отчетной документацию	10
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5
	Максимальный балл:	40

3.12 Критерии для расчета стимулирующих выплат для водителя

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Содержание автобуса в исправном состоянии	10
2	Выполнение мелких ремонтных работ	10
3	Качественное ведение документации	5
4	Сложность и напряженность в работе	5
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5
	Максимальный балл:	35

3.13. Стимулирующие выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом.

	Размер выплат	
	процент к должностному окладу (ставке заработной платы)	в рублях
Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом		
1. За осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса: - до 25 обучающихся - более 25 обучающихся		2700 рублей 4000 рублей
2. За проверку письменных работ: - учителям начальных классов - учителям математики - учителям русского языка и литературы - учителям иностранного языка при наполняемости класса: до 13 обучающихся более 13 обучающихся	10 % 20 % 20 % 5 % 10 %	

Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом		
3. За заведование: - оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, спортивным залом, музеем - учебными мастерскими: одной профильной мастерской одной комбинированной мастерской	от 5 до 15 от 5 до 20 от 5 до 35	
4. За заведование пришкольным учебно-опытным участком площадью - менее 0,5 га - более 0,5 га	от 5 до 15 от 5 до 25	
5. За осуществление руководства предметно-цикловым методическим объединением - в школе - в районе	от 5 до 15 от 5 до 20	
6. Почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель»	20	
7. «Кандидат педагогических наук»	20	
8. За работу с базами данных и ведение мониторингов	от 5 до 30	
9. За сопровождение учащихся во время подвоза на занятия и после уроков к месту жительства	от 5 до 60	
10. За сопровождение учащихся на спортивные соревнования	от 5 до 20	
11. За участие в областной ОЭД: Руководитель ОЭП Участники	от 10 до 30 от 5 до 15	
12. За выполнение обязанностей администратора школьного сайта	от 5 до 25	
13. За работу с библиотечным фондом учебников	от 5 до 20	
14. За ведение дополнительных занятий с учащимися, проведение творческих встреч, подготовка презентаций.	от 5 до 100	
15. За работу с детьми из социально неблагополучных семей	от 5 до 20	
16. За ведение протоколов педагогический советов, совещаний, конференций	от 5 до 10	
17. За активное участие в проектной деятельности ОО.	от 5 до 20	
18. За качественную реализацию профильного обучения, предпрофильной подготовки	от 5 до 20	

4. Премирование и материальная помощь

4.1. Премирование работников производится при наличии фонда оплаты труда.

4.2. Работники учреждения могут быть премированы по результатам деятельности из стимулирующей части фонда оплаты труда:

- за высокий профессионализм и мастерство от 10 до 50 %;
- за высокое качество и результативность труда, за успешную работу по итогам учебного года от 10 до 100 %;
- за интенсивность работы и выполнение особо важных и срочных работ от 10 до 100 %

4.3. При наличии экономии фонда оплаты труда работники учреждения могут быть премированы:

- к праздничным датам (День учителя, 8-ое марта, 23 февраля) от 10 до 50 %;
- в связи с юбилейной датой работника (50, 60-летие) от 10 до 50 %.

4.4. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерть близкого родственника - до 100 %;
- в связи с тяжёлым материальным положением - до 100 %;
- в связи с длительным лечением - до 100 %.

Материальная помощь оказывается на основании заявления работника (кроме погребения) и приказа руководителя, но не более одного раза в год из ФЭЗП.

5. Условия и порядок отмены или уменьшения выплат.

5.1. Все виды материального поощрения и стимулирования работников, их размеры и порядок пересматриваются перед началом учебного года.

5.2. Выплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены в период их действия:

- в связи с недобросовестным отношением к работе, невнимательным отношением к детям;
- в связи с неправильным ведением документации;
- в связи с прекращением выполнения возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы, её результативности;
- в связи с обоснованными жалобами родителей (законных представителей) учащихся, поданных в письменном виде;
- в связи с нарушением должностных обязанностей, трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности.

5.3. Отмена выплат производится решением комиссии по представлениям администрации учреждения.

5.4. При недостаточности денежных средств в фонде оплаты труда ОО руководитель вправе уменьшить выплаты стимулирующего характера или отменить их полностью всем работникам.

6. Сроки действия положения.

Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, согласования с председателем Управляющего совета ОО и утверждения руководителем ОО.

