

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
МБОУ СОШ № 63
протокол № 1 от 29.08.2013 г.

У Т В Е Р Ж Д А Ю
Директор МБОУ СОШ № 63

_____ А.П. Миловидов

приказ № 130-о от 30.08.2013

ПОЛОЖЕНИЕ

о показателях эффективности труда педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №63 г. Липецка

1. Общие положения

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», письмом Минобрнауки России от 26.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»

2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №63 г. Липецка (далее – школа), определяет цель усиления материальной заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает перечень критериев и показателей результативности труда работников школы следующих категорий:

- педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс;
- заместители директора школы;
- учебно-вспомогательного персонала (воспитатели групп продленного дня, педагог-психолог, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, вожатый и др.);
- младший обслуживающий персонал (лаборант, рабочие, дворники и др.).

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – количество критериев * 2.

4. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Порядок стимулирования.

2.1. Стимулирование педагогического и учебно-вспомогательного персонала.

2.1.1. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период (сентябрь, январь), заполняют таблицу результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя по учебно-воспитательной работе для проверки и уточнения.

2.1.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей (Таблицы № 1).

2.2. Стимулирование заместителей директора.

2.2.1. Заместители директора школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период (сентябрь, январь), заполняют таблицу результатов своей деятельности и передают директору школы для проверки и уточнения.

2.2.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей (Таблица № 1).

2.3. Стимулирование младшего обслуживающего персонала.

2.3.1. Работники школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период (сентябрь, январь), заполняют таблицу результатов своей деятельности и передают директору школы для проверки и уточнения.

2.3.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей (Таблицы № 1).

2.4. Размер стимулирующей надбавки конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

3. Система оценки эффективности деятельности работников школы.

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- объективность, достоверность и проверяемость информации о деятельности работника школы;
- минимизация числа критериев и показателей;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.2. Процедура, технология распределения фонда стимулирования работников учреждения регламентируется следующими нормативными документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих

работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации школы;

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;

- региональная, муниципальная, школьная программа мониторинговых исследований;

- настоящее Положение.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях работников осуществляется в аналитических таблицах.

3.4. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников школы. Для каждого критерия определяется максимальное число баллов – 2. Общая сумма по всем критериям составляет количество критериев *2.

3.5. Каждый критерий состоит из набора показателей, характеризующих деятельность работника учреждения.

4. Порядок определения размера стимулирующих выплат педагогических работников.

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь (январь – август) включительно, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь (январь – август).

4.4. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат заместителей директора школы.

5.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому заместителю директора школы.

5.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей директора школы, запланированного на период с сентября по декабрь (январь – август) включительно, разделить на общую сумму баллов всех заместителей директора школы. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

5.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого заместителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому заместителю директора школы за период с сентября по декабрь (январь – август).

5.4. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы заместителя директора школы, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы заместителя директора учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

6. Порядок определения размера стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу школы.

6.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

6.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, запланированного на период с сентября по декабрь (январь – август) включительно, разделить на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

6.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь (январь – август).

6.4. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

7. Порядок определения размера стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу школы.

7.1. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

7.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала, запланированного на период с сентября по

декабрь (январь – август) включительно, разделить на общую сумму баллов всех работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

7.3. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период с сентября по декабрь (январь – август).

7.4. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей эффективности деятельности работников МБОУ СОШ № 63 г.
Липецка

Наименование категории работников общеобразовательного учреждения	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Баллы
Педагогические работники	Качество образования, динамика учебных достижений учащихся;	0-2
	Достижения учащихся по данным аттестации различного типа;	0-2
	Достижения учащихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга;	0-2
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	0-2
	Индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала	0-2
	Уровень воспитанности учащихся, организация внеурочной работы	0-2
	Снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;	0-2
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;	0-2
	Уровень взаимоотношений с учащимися, родителями, коллегами;	0-2
	Участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках, достижениях;	0-2
	Разработка авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов и др.;	0-2
	Повышение квалификации;	0-2
	Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;	0-2
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу	0-2

	конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	
	Состояние учебного кабинета;	0-2
Заместители директора	Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);	0-2
	Сохранение контингента учащихся;	0-2
	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе;	0-2
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе;	0-2
	Состояние отчетности, документооборота в школе, другие основания;	0-2
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Обеспечение условий для организации образовательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;	0-2
	Качество подготовки и организации ремонтных работ;	0-2
	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса.	0-2
Работники бухгалтерии	Своевременная подготовка экономических и бухгалтерских расчетов;	0-2
	Качественное ведение документации и бухгалтерского учета;	0-2
	Своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности;	0-2
	Своевременный анализ результатов деятельности учреждений образования, выявление проблем, планирование и разработка мероприятий;	0-2
	Отсутствие жалоб со стороны работников	0-2
Библиотекари	Сохранение и развитие библиотечного фонда;	0-2
	Содействие педагогическому коллективу, учащимся в организации образовательного процесса;	0-2
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга;	0-2
	Высокая читательская активность учащихся;	0-2
	Содействие и участие в общешкольных и городских мероприятиях;	0-2
	Оформление стационарных, тематических выставок;	0-2
	Внедрение информационных технологий в работу библиотек;	0-2
	Формирование актива библиотеки	0-2
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	0-2
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	0-2
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	0-2
	Проведение генеральных уборок высокого качества	0-2

8. Критерии оценивания.

8.1. По каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

- оценка 2 балла – если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;
- оценка 1 балл – если результаты этого вида имеются, но они мало или недостаточно эффективны;
- оценка 0 баллов – если результаты этого вида деятельности отсутствуют.