

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Вечерняя сменная общеобразовательная школа»

СОГЛАСОВАНО:

Управляющий совет школы

Протокол № 2

от «09» 09. 2016г.

ПРИНЯТО

на Собрании трудового
коллектива

протокол № 1

от «06» 09. 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ ВСОШ

А.И.Вагина

Приказ № 60/3

от «09» 09. 2016 г.



Положение
об оценке эффективности деятельности работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя
сменная общеобразовательная школа»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее положение (далее - Положение) об оценке эффективности деятельности работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя сменная общеобразовательная школа» (далее - МБОУ ВСОШ) разработано в соответствии:
- с Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - Письмом Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 года №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»;
 - Постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 года №223-ПП «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Свердловской области на 2013-2018 годы»;
 - Постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 04 июня 2014 года №1155-ПГ «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Сухой Лог, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа Сухой Лог».
- 1.2. Цель оценки результативности деятельности работников - обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:
- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
 - обеспечение внешней экспертной оценки труда;
 - усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества деятельности образовательного учреждения.
- 1.4. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств

1.1. личности работника, способствующих успешности обучающихся, и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации Программы развития МБОУ ВСОШ.

2. ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ.

- 2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются настоящим положением.
- 2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работников МБОУ ВСОШ в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.
- 2.3. Положение распространяется на следующие категории работников:
 - административный персонал (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, библиотекарь и т.п.);
 - учебно-вспомогательный персонал (специалист по кадровой работе, документовед, секретарь, делопроизводитель, лаборант и т.п.);
 - обслуживающий персонал (уборщик производственных помещений, гардеробщик, вахтер, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания, и т.п.);
 - педагогические работники:
 - учитель;
 - педагог-психолог;
 - социальный педагог;
 - педагог-организатор;
 - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
- 2.4. Основанием для оценки результативности деятельности работников служит оценочный лист (отчёт), в котором отражаются личные профессиональные достижения в деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни школы. Оценочный лист (отчёт) заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, в соответствии с критериями эффективности Положения «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя сменная общеобразовательная школа» (МБОУ ВСОШ)». Приложения №1, №2.
- 2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его оценочного листа в МБОУ ВСОШ приказом директора создается Комиссия по премированию работников, состоящая из представителей администрации МБОУ ВСОШ, первичной профсоюзной организации, а при её отсутствии – членов Управляющего совета школы.
- 2.6. Комиссия по премированию работников действует на основании Положения, утвержденного директором МБОУ ВСОШ и согласованного с председателем Управляющего совета.
- 2.7. Председатель Комиссии по премированию работников несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
- 2.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у директора МБОУ ВСОШ. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
- 2.9. В установленные сроки, работники лично передают заполненные оценочные листы

(отчёты) в соответствии с Приложение №1 настоящего Положения, содержащие самооценку показателей результативности:

директору - административный персонал (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер, заведующий хозяйством, библиотекарь и т.п.); учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, специалист по кадровой работе (документовед, делопроизводитель, секретарь, лаборант и т.п.);

заведующему хозяйством - обслуживающий персонал (уборщик производственных помещений, гардеробщик, вахтер, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания;

заместителю директора по УВР: учителя, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.

2.10. Комиссия ежемесячно (ежеквартально) проводит на основе представленных оценочных листов (отчётов) экспертную оценку результативности деятельности работника за отчетный период в соответствии с критериями Положения «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя сменная общеобразовательная школа» (МБОУ ВСОШ)», Приложения №1, № 2.

Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- Работники сдают оценочные материалы в Комиссию до 25-30 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы до 30 числа отчетного периода;
- до 30-31 числа отчетного периода работник может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- до 30-01 числа председатель комиссии по премированию передает итоговую ведомость директору.
- директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе (отчете) результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах (суммах) за каждый показатель результативности.

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом работника, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом директора.

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

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

2.15. При нарушениях финансовой дисциплины, лицензионных и аккредитационных показателей, и другого законодательства РФ, регулирующего деятельность образовательного учреждения, подтвержденных актом проверки, протоколом, представлением и другими документами органов контроля и надзора, а также при наличии у работников неснятого дисциплинарного взыскания за рассматриваемый период, комиссия по премированию работников имеет право не назначать стимулирующие выплаты и премии работникам на определенный срок до устранения выявленных нарушений и (или) снятия дисциплинарного взыскания.

2.16. В случае устранения выявленных нарушений, стимулирующие выплаты работникам устанавливаются пропорционально с момента надлежащего подтверждения такого устранения.

2.17. В целях социальной защищенности работников школы и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда стимулирования работников по решению работодателя применяются единовременные премиальные выплаты работникам в соответствии с Положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя сменная общеобразовательная школа» (МБОУ ВСОШ)».

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБОУ ВСОШ и действует до принятия нового.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Отчёт о результативности труда для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ ВСОШ

(ФИО учителя)
за _____ 20__ год

№ пункта показателя	Критерии	Согласованно: Директор, зам. директора по УВР, зав. хозяйством	Наличие подтверждающих документов

Дата _____

Подпись _____
(ФИО)