Министерство общего образования и молодежной политики

Свердловской области

Управление образования Березовского городского округа

**БЕРЕЗОВСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2»**

623701, Свердловская область, г. Березовский, ул. Шиловская, стр. 3, тел.: 8(34369) 4-96-50, email: bgo\_ou2@mail.ru

Принято Утверждено:

Педагогическим советом Приказ №

Протокол №8 от «13» ноября 2023

от «09» ноября 2023 г. Директор БМАОУ СОШ №2

С.Б. Колпакова

**ПОЛОЖЕНИЕ О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА (ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ) БЕРЕЗОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2»**

**(БМАОУ СОШ № 2)**

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым и

Налоговым Кодексами Российской Федерации, Федеральным законом № 273ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 02.07.2021 года, Положением об оплате труда работников БМАОУ СОШ №2, Уставом общеобразовательной организации, Коллективным договором и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров на основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в школе.

1.4. Положение определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных профессиональных качеств педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития БМАОУ СОШ № 2.

1.6. Положение разработано администрацией школы, выносится на обсуждение Педагогического совета, согласовывается с выборным профсоюзным органом (далее - профсоюзный комитет) и утверждается приказом директора школы.

# 2.Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

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

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

* учитель;
* педагог – психолог; логопед;
* педагог дополнительного образования; педагог-библиотекарь;
* воспитатель группы продленного дня (группы по уходу и присмотру);
* классный руководитель; тьютор;
* преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности.
  1. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служат личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие учреждения (реализацию образовательной программы, программы развития учреждения) за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.
  2. Оценка результатов профессиональной деятельности педагогов осуществляется на основе утвержденных настоящим Положением критериев и с обязательным учетом самооценки его труда.
  3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога создается Комиссия, состоящая из представителей трудового коллектива, администрации, членов профкома.
  4. Комиссия действует на основании Положения, принятого большинством членов педагогического совета, утвержденного директором образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.
  5. Председатель Комиссии избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
  6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
  7. В установленные руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за день до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственноручно заполненные оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, при желании или необходимости с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность. Отсутствие листа не является основанием для начисления баллов, если установить заслуги возможно на основании иных данных (служебных записок, докладов, справок, отчетов и др.).
  8. Отчетным периодом считается время с 1 по 30 число каждого месяца.
  9. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных оценочных листов, а также портфолио педагогов и материалов, имеющихся у администрации учреждения, проводит экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.
  10. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности, а также абсолютных величинах (в случаях стимулирования педагога по представлению директора учреждения или иных органов самоуправления). 2.14. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается руководителем.
  11. Объем стимулирования одного педагога по представлению директора не может превышать 2/3 размера среднемесячной заработной платы педагога.
  12. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, 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.
  13. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).
  14. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения.

# 3. Показатели (критерии) оценки деятельности педагогов

3.1. При оценке результативности деятельности педагогов по итогам работы учитываются:

* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
* внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий;
* качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;
* эффективность обеспечения доступности и качественного образования;
* организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;
* распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.;
* наличие публикаций по методическому обеспечению образовательной деятельности;
* активное участие в профессиональных, детских праздниках и др.

массовых мероприятиях, субботниках;

* высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);
* подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований;
* качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательной организации;
* использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
* обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
* высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;
* оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
* выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
* улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;
* высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
* разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
* высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
* результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
* увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
* другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.

4.2. Для реализации поставленных целей в общеобразовательной организации вводятся следующие виды премирования работников:

* объявление благодарности в приказе директора школы;
* награждение почетной грамотой общеобразовательной организации;
* внесение благодарности в трудовую книжку работника;
* награждение ценным подарком;
* награждение денежной премией;
* награждение почётной грамотой Управления образования Березовского городского округа, Администрации БГО и др. вневедомственных организаций.

# 4. Показатели, влияющие на уменьшение размера из фонда стимулирующей оплаты или ее лишение

4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных настоящем Положении, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю школы служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника стимулирующей выплаты.

4.2. Лишение работника стимулирующей части полностью или частично производится на основании приказа директора школы с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера.

4.3. Выплата из фонда стимулирующей части не производится в следующих случаях:

* невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
* невыполнение производственных и технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
* нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
* нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами общеобразовательной организации нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
* невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации;
* обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов;
* совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.
  1. Все случаи лишения выплаты из фонда стимулирующей части рассматриваются директором школы и Комиссией в индивидуальном порядке.
  2. Лишение выплаты из фонда стимулирующей оплаты полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

# 5. Заключительные положения

5.1. Настоящее [Положение о выплате из фонда стимулирующей части в школе](https://ohrana-tryda.com/node/4025) является локальным нормативным актом, принимается на педагогическом совете школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора общеобразовательной организации.

5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1 настоящего Положения.

5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

# Критерии оценки деятельности педагогов (в баллах)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование критерия** | **Диапазон значений** | **Максим альное значени**  **е**  **(в баллах)** | **Расчет показателя** |
| **1.** | **1. Результативность деятельности учителя** | | | |
| 1.1. | Выполнение  требований по реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования. | Отсутствие замечаний в приказах администрации школы и актах  контролирующих и  надзорных органов при  наличии проверок в отчётном периоде | 0-2 | 2 балла |
| 1.2. | Показатели  эффективности работы школы по обеспечению качества знаний, подтверждаемого внешней оценкой (итоги проведения независимых  предметных и  метапредметных диагностик, ВПР и внутреннего  мониторинга в данный период  деятельности педагога) | Количество обучающихся, преодолевших  установленный порог в региональных  метапредметных  диагностиках по результатам обучения | 0-3 | -от 50 до 75% - 1 балл  -от 76 до 100% - 3 балла |
| Количество обучающихся, преодолевших  установленный порог во  Всероссийских проверочных работах | 0-3 | -от 50 до 75% - 1 балл  -от 76 до 100% - 3 балла |
| Количество обучающихся, преодолевших  установленный порог внутреннего  мониторинга Школы  (ДКР, АКР и др.) | 0-3 | -от 50 до 75% - 1 балл  -от 76 до 100% - 3 балла |
| 1.3. | Показатели эффективности работы школы по обеспечению качественного основного общего и | Качество подготовки выпускников по  результатам Единого  государственного экзамена | 0-10 | -от 35 до 69 баллов – 1 балла  -от 70 до 79 баллов – 3 балла  -от 80 до 99 баллов – 5 баллов  -100 баллов - 10 баллов |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | среднего общего образования (результаты ГИА. Баллы начисляются 1 раз в год, в сентябре) | Качество подготовки выпускников по  результатам Основного государственного экзамена | 0-10 | 50% и более выпускников, получивших "4" и "5" - 5 баллов 50% и более выпускников, получивших "5" - 10 баллов |
| Качество подготовки выпускников по результатам  Государственного выпускного экзамена | 0-1 | 1 балл  (за каждого выпускника, сдающего ГВЭ и  получившему «4» или  «5») |
| Вклад педагога в получении выпускником медали  «За особые успехи в учении» | 0-1 | Классному руководителю, учителю – предметнику, учителю начальных классов |
| 1.4. | Организация внеклассной работы по предмету (проведение мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности, в т.ч. дистанционных) | Мероприятия, подготовленные  учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности | 0-4 | -классный уровень - 1 балл  -школьный уровень - 2 балла  -муниципальный уровень - 3 балла  -региональный уровень - 4 балла |
| 1.5. | Показатели результативности работы педагогических работников образовательной организации. (активное участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, НПК, семинарах, творческих | Участие педагога в профессиональном конкурсе  педагогического мастерства | 0-15 | -за прохождение 1-го (в т.ч. заочного) этапа - 2 балла  -за прохождение 2-го (в т.ч. заочного) этапа - 5 баллов  -за прохождение 3-го (в  т.ч. заочного) этапа - 10 баллов  -за прохождение финала  - 15 баллов |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | профессиональных акциях,ОПА) | Публичное представление  собственного  педагогического опыта в форме открытого  мероприятия или урока на городских,  региональных методических  объединениях,  семинарах, круглых  столах, конференциях,  съездах, фестивалей, мастер-классах | 0-5 | -проведение открытого урока - 2 балла  -школьный уровень - 1 балл  -муниципальный уровень - 2 балла  -региональный уровень -  3 балла  -федеральный уровень - 5 баллов |
| 1.6. | Благодарности и иные награды педагога | Учитываются награды органов власти всех  уровней, предприятий и организаций,  учреждений, родителей  и обучающихся по факту признания качества преподавания,  проектной или  воспитательной работы | 0-5 | -школьный уровень - 1 балл  -муниципальный уровень - 2 балла  -региональный уровень -   1. балла   -федеральный уровень -   1. баллов   -другие учреждения, в том числе Интернет  сообщества - 2 балла |
| **2.** | **2. Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая деятельность учителя)** | | | |
| **2.1.** | **Участие педагога в качестве эксперта** | | | |
| 2.1.  1 | Участие педагога в качестве эксперта | Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся  9, 11 классов в качестве эксперта предметной подкомиссии | 0-10 | -предметная подкомиссия в ОО - 3  балла -предметная  муниципальная комиссия  - 5 баллов -предметная  региональная комиссия - 10 баллов |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1.  2 | Участие педагога в качестве эксперта | Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта | 0-6 | региональный уровень - 6 баллов |
| 2.1.  3 | Участие педагога в проведении оценки качества образования, в роли эксперта жюри  муниципального уровня. | Проведение экспертизы диагностических, ВПР, предметных олимпиад, ученических НПК | 0-5 | -школьный уровень - 1  балл  -муниципальный уровень - 3 балла  -региональный уровень - 5 баллов |
| 2.1.  4 | Показатели  эффективности работы школы по профилактике правонарушений. | Работа классного руководителя с обучающимися, состоящими на  внутришкольном  профилактическом учете, ПДН, ТКДНиЗП | 0-1 | -за каждого  несовершеннолетнего -1 балл |
| **2.2.** | **Показатели результативности работы образовательной организации по использованию социо-культурных ресурсов города в обучении.** | | | |
| 2.2. | Организация классным руководителем  внесистемных  развивающих и воспитательных и социализирующих муниципальных и региональных акций с обучающимися | по представлению  заместителей директора по воспитательной работе | 0-5 | -муниципальный уровень - 1 балл  -региональный уровень -  3 балла  -федеральный уровень - 5 баллов |
| 2.3. | Показатели  эффективности работы школы по работе с детьми, имеющими особые образовательные потребности. | Организация классным руководителем,  учителем-предметником  мероприятий с детьми с особыми  образовательными потребностями, с ОВЗ | 0-5 | -школьный уровень - 1 балл  -муниципальный уровень - 2 балла  -региональный уровень -  3 балла  -федеральный уровень - 5 баллов |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **3.** | **Критерии оценки деятельности педагога (в абсолютных величинах, руб.)** | | | | |
| 3.1. | Показатели  эффективности работы школы по созданию условий по развитию талантов максимального количества учащихся | | Подготовка обучающихся –  победителей и призеров предметных олимпиад,  конференций, конкурсов по предмету  муниципального уровня и выше. | от 1000  рублей | -Победитель  муниципального этапа -  2000 рублей  -Призер муниципального этапа - 1000 рублей -Победитель  регионального этапа -  10000 рублей  -Призер регионального этапа - 5000 рублей |
| Подготовка обучающихся –  победителей и призеров  предметных олимпиад обучающихся  начального общего образования. | от 500 рублей | Победитель - 1000 рублей  Призер - 500 рублей |
| Результаты участия образовательной  организации в  командных  соревнованиях по спорту. | от 1000  рублей | -Команда- победитель муниципального уровня  - 2000 рублей -Команда- призер муниципального уровня - 1000 рублей  -Команда- победитель регионального уровня -  10000 рублей -Команда- призер регионального уровня -  5000 рублей |
| Итоги сдачи ГТО обучающимися и сотрудниками  образовательной организации | от 1000  рублей | -Золотой - 2000 рублей -Серебряный - 1500 рублей  -Бронзовый - 1000 рублей |
| 3.2. | Дополнительные критерии | | Травматизм учащихся во время проведения мероприятий в  образовательной организации. | -1-2 | -за нарушение - вычитается 1 балл -наличие происшествий и травм во время уроков и перемен - вычитается  2 балла |
|  |  | | Наличие обоснованных обращений. | -5 | за каждое нарушение вычитается 5 баллов. |
| 3.3. | Административные  показатели наделение обязанностей, входящих должностные обязанности общественную работу. | за  не в и | Работа в роли педагога- наставника,  руководителя ШМО, участие в рабочей группе. | от 1000  рублей | за каждое участие по 1000 рублей |
| 3.4. | Другое | | Доплата педагогу по результатам работы, не фиксированной в  показателях, в целях повышения  эффективности работы образовательной организации. | Не установ лено | доплата, установленная, приказом руководителя или обращением администрации, первичной профсоюзной организации в данный период. |