

**Положение об оценке эффективности деятельности и качества труда
работников муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней школы №12**

1. Общие положения

Настоящее положение об оценке эффективности деятельности и качества труда педагогических работников (далее - Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников МБОУ СШ №12 (далее учреждение).

1.1. Цель оценки эффективности деятельности и качества труда педагогических работников - повышение качества образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

1.2. Задачами проведения оценки эффективности деятельности и качества труда работников являются:

проведение системной оценки педагогом эффективности деятельности и качества труда профессиональной деятельности;

обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении эффективности деятельности и качества своего труда.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности и качества труда работников ОО.

2.1 . Выплата за эффективность деятельности и качества труда производится педагогическим и руководящим работникам Учреждения.

2.2. Установление педагогическим и руководящим работникам учреждения выплаты за эффективность деятельности и качество труда осуществляется с учетом результатов оценки деятельности каждого работника за предшествующий учебный год (за период с 1 сентября прошлого года по 31 августа текущего года).

2.3. Для оценки эффективности деятельности и качества труда работников используются критерии и показатели, указывающие на результаты труда работников, их участие в повышении результатов деятельности Учреждения,

качества оказываемых муниципальных услуг и достижении показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.4. Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности показатель представляется в исчислимом формате (0/1).

2.5. Оценка эффективности деятельности производится на основании отчета о результатах деятельности и об использовании муниципального имущества, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

2.6. Инструменты оценки эффективности деятельности и качества труда (критерии и показатели) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности Учреждения, рассматриваются и принимаются общим собранием работников Учреждения, утверждаются приказом руководителя Учреждения.

2.7. Оценка эффективности деятельности и качества труда работников проводится один раз в год, в сентябре, комиссией, действующей на основании Положения о комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда работников учреждения.

2.8. Размер выплаты за эффективность деятельности и качества труда определяется в следующем порядке:

2.8.1. Проводится оценка исполнения критериев и показателей эффективности деятельности и качества труда работников.

2.8.2. В ведомости и сводной ведомости указывается количество исполненных показателей оценки эффективности деятельности и качества труда, их доля (в процентах) по отношению к общему количеству показателей, по которым проводилась оценка качества труда работника с учетом замещаемой им должности.

2.8.3. Выплата за эффективность деятельности и качества труда работнику устанавливается на один год (на период с 1 сентября по 31 августа), выплачивается ежемесячно.

3. Критерии оценки эффективности деятельности и качества труда работников учреждения (приложение 1-6).

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки эффективности деятельности и качества труда педагогов

4.1. В случае несогласия педагога с оценкой эффективности деятельности и качества труда, данной комиссией, он вправе в трехдневной срок с момента ознакомления, подать в комиссию учреждения апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены комиссии и педагог, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены комиссии проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

4.6. Оценка, данная комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертного совета.