

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №25**

ПРИКАЗ

30.08.2022

№ Ш25-17-336/2

г. Сургут

Об утверждении Положения
об оценке эффективности деятельности
и качества труда работников МБОУ СОШ №25

В соответствии с постановлением Администрации города от 26.06.2017г. №5400 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждениях города Сургута» и Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №25 на основании решения общего собрания педагогического коллектива (протокол от 30.08.2022 г. №1) в целях проведения оценки эффективности деятельности и качества труда работников учреждения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оценке эффективности деятельности и качества труда работников МБОУ СОШ №25 в соответствии с приложением.
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Подписано электронной подписью

Сертификат:
1E7A7404C0CAF572CB661C8550C73ABBFA207C7
Владелец: Маркова Елена Владимировна
Действителен: 22.07.2021 с по 22.10.2022

Е.В. Маркова

Положение
об оценке эффективности деятельности и качества труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №25

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности и качества труда работников (далее - Положение) определяет

- порядок проведения оценки эффективности деятельности и качества труда педагогических и руководящих работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №25 (далее – Оценка)

- Порядок работы комиссии по оценке эффективности деятельности и качества труда педагогических и руководящих работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №25 (далее -Комиссия)

1.2. Цель оценки эффективности деятельности и качества труда работников – повышение качества оказываемых образовательным учреждением образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности деятельности и качества труда 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 эффективности деятельности и качества труда работников являются:

- проведение системной оценки эффективности деятельности и качества труда

профессиональной деятельности педагогов;

- обеспечение внешней экспертной оценки педагогической деятельности;

- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.

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

2.1. Основанием для оценки эффективности деятельности и качества труда профессиональной деятельности педагогов служат отчеты заместителей директора по УВР, ВВВР, отчетах педагогов, аналитических и информационных справках, приказах, актах, протоколах, служебных записках и т.д., которые передаются председателю комиссии по эффективности деятельности и качества труда работников за 7 (семь) дней до начала работы комиссии.

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

Порядок проведения Оценки

2.3. Для проведения Оценки создается комиссия, избранная на общем собрании работников из числа работников, в количестве не менее пяти человек.

В состав комиссии в обязательном порядке включается руководитель выборного органа первичной профсоюзной общеобразовательной организации. Председателем комиссии является директор ОО, на период его отсутствия - должностное лицо, исполняющее его обязанности. Состав комиссии утверждается приказом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №25 (далее – Учреждение).

2.4. Периодичность проведения Оценки:

2.4.1. Оценка эффективности деятельности и качества труда работников проводится комиссией один раз в год, в сентябре.

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).

Для оценки эффективности деятельности и качества труда работников используются критерии и показатели в соответствии с приложением, отражающие результаты труда работников, их участие в повышении результатов деятельности Учреждения, качества оказываемых муниципальных услуг и достижения показателей эффективности деятельности Учреждения.

Инструменты оценки эффективности деятельности и качества труда (показатели, индикаторы, оценивающие данный показатель, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых принципов и показателей анализа деятельности Учреждения, с учетом разработанных департаментом образования и рекомендованных для применения примерных показателей оценки эффективности деятельности и качества труда различных категорий работников.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки эффективности деятельности и качества труда индикатор представлен в исчислимом формате (0/1).

Оценка эффективности деятельности и качества труда производится на основании отчетов Учреждения о результатах деятельности об использовании муниципального имущества, о выполнении муниципального задания, статистических и аналитических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и т.д.

Показатели оценки эффективности деятельности и качества труда педагогических и руководящих работников рассматриваются и принимаются общим собранием работников Учреждения, утверждаются приказом руководителя Учреждения.

2.4.2. Внеочередная оценка эффективности деятельности и качества труда педагогических и руководящих работников проводится Комиссией по истечении одного календарного года с даты приема, выхода на работу до проведения очередной оценки эффективности деятельности и качества труда вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

По истечении одного календарного года с даты приема, выхода на работу до проведения очередной оценки эффективности деятельности и качества труда вновь принятому работнику, работнику, приступившему к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, трех лет, по окончании длительного отпуска сроком до одного года, выплата за качество выполняемой работы устанавливается по результатам внеочередной оценки эффективности его деятельности и качества труда.

2.5. По результатам оценки эффективности деятельности и качества труда педагогических и руководящих работников Учреждения комиссия определяет исполнение показателей и долю исполнения показателей по отношению к общему количеству показателей, по которым проведена Оценка.

2.6. Этапы проведения Оценки:

2.6.1. Подготовка и сбор информации, необходимой для проведения Оценки:

- проведение оценки эффективности деятельности и качества труда педагогических и руководящих работников (1 раз в год), подготовка предварительных результатов Оценки;

- ознакомление работников Учреждения и членов комиссии с предварительными результатами Оценки;

- итоговая оценка эффективности деятельности и качества труда педагогических и руководящих работников оформляется протоколом заседания комиссии, который представляет собой ведомость оценки эффективности деятельности и качества труда работников;

- издание приказа о результатах проведенной оценки эффективности деятельности и качества труда педагогических и руководящих работников.

2.7. Порядок подготовки и сбора информации, необходимой для проведения Оценки.

2.7.1. Ответственные лица, утвержденные приказом директора Учреждения, готовят информацию для проведения оценки, в том числе:

- систематизируют необходимую информацию в течение учебного года (за период с 1 сентября по 31 августа);

- обобщают и оформляют информацию по установленным формам. Формы для

предоставления информации готовят ответственные лица, утвержденные приказом директора Учреждения, не позднее чем за десять дней до конца отчетного периода.

- готовят и предоставляют секретарю комиссии служебные записки или письма в адрес председателя комиссии и заполненные формы не позднее шести дней после окончания отчетного периода.

2.8. Порядок проведения оценки, подготовки предварительных результатов оценок.

2.8.1. Секретарь комиссии на основе поступивших служебных записок и отчетов

осуществляет:

- анализ поступившей информации на соответствие установленным критериям и показателям;

- предварительную оценку исполнения показателей согласно утвержденным критериям, показателям, методикам расчета значений показателей.

2.8.2. результаты предварительной оценки исполнения показателей фиксируются в проекте ведомости результатов оценки. Проект ведомости составляется по форме, утвержденной приказом ОО, не позднее даты, указанной в положении об оценке эффективности деятельности и качества труда.

3. Ознакомление работников с результатами предварительной оценки

3.1. Секретарь комиссии в течение одного рабочего дня после составления проекта ведомости организует ознакомление работников с результатами предварительной оценки.

3.2. В случае несогласия с предварительными результатами оценки эффективности деятельности и качества труда работник вправе в трехдневный срок с момента ознакомления, подать в комиссию учреждения апелляцию (с приложением подтверждающих документов).

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

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

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

4.3. 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 работник, подавший апелляцию.

4.4. В присутствии работника, 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.

4.5. Оценка, данная комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением комиссии.

5. Порядок работы комиссии

5.1. Работа комиссии может быть, как плановой, так и внеплановой.

5.2. Основания для проведения внепланового заседания комиссии:

- внесение изменений в систему оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Сургута;
- внесение изменений в настоящее положение;
- внесение изменений в критерии и показатели, применяемые для проведения оценки эффективности, методику их расчета.

5.3. Заседание комиссии считается правомочным, если в его проведении принимает участие не менее 2/3 от общего числа членов комиссии, в том числе и председатель комиссии.

5.4. Заседание комиссии протоколируется, протокол представляет собой уточненную ведомость, которая оформляется секретарем комиссии в течение 3-х рабочих дней после проведения заседания комиссии, и направляется членам комиссии на подпись.

5.5. Вся документация (подписанные ведомости, служебные записки, и письма, послужившие основанием для составления ведомости) хранится у секретаря в архиве в течение 3-х календарных лет с момента подписания.

6. Установление размера выплаты за эффективность деятельности и качества труда работников

6.1. Размер выплаты за эффективность деятельности и качества труда педагогических и руководящих работников устанавливается приказом директора Учреждения и определяется в следующем порядке:

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

6.1.2. В 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.

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