

**Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 66 г.Сочи**

Рассмотрено:
Собрание трудового коллектива
Протокол № 1 от 29.08.2016г.

Принято:
Педагогическим советом
Протокол № 1 от 29.08.2016г

Утверждаю:
Директор МОУ СОШ № 66
Д.А. Кравчук
Приказ № 319 от 29.08.2016г



Согласовано:
Председатель профсоюзной организации
МОУ СОШ № 66 Цернант Я.А.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Цернант Я.А.', is written over the typed name.

Положение

о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке их применения в МОУ СОШ № 66 г.Сочи (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда и Положение об эффективном контракте с педагогическими работниками, Распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2012г. № 2620-Р и определяет основания и порядок установления стимулирующих выплат для педагогических работников МОУ СОШ № 66 г.Сочи

1.2. Применение настоящего Положения направлено на создание у педагогических работников материальной заинтересованности в достижениях тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по должностным окладам и выплатам компенсационного характера. Стимулирующие надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса выплачиваются по результатам работы педагогических работников.

1.3. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования: усиление заинтересованности педагогических работников МОУ СОШ № 66 г.Сочи в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач; повышение качества образовательного процесса; ответственность за конечные результаты своей деятельности.

2. Механизм определения и установления оценки выполнения критериев и показателей эффективности деятельности педагогических работников.

2.1. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается два раза в год за отчетный период: сентябрь-декабрь; январь-июнь.

2.2. Оценка выполнения критериев и показателей эффективности работы устанавливается решением членов рабочей комиссии в отношении каждого педагогического работника в пределах фонда оплаты труда. Рабочая комиссия

может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы педагогическому работнику, исходя из значимости данного педагогического работника для реализации уставных задач МОУ СОШ № 66 г.Сочи.

2.3. Педагогический работник и председатель рабочей группы заполняют оценочный лист с критериями и показателями эффективности труда учителя (Приложение № 1), представляют его и портфолио документов за отчетный период в рабочую комиссию МОУ СОШ № 66 г.Сочи.

2.4. Рабочей комиссией рассматривается оценочный лист педагогического работника и составляется протокол.

2.5. Установленные размеры оценки выполнения критериев и показателей эффективности работы педагогов согласовываются с профсоюзной организацией в школе и оформляются приказом директора МОУ СОШ № 66 г.Сочи.

2.6. Размер установленной выплаты по эффективному контракту снижается в следующих случаях за отчетный период:

- объявлено и не снято дисциплинарное взыскание в виде замечания – на 30%
- объявлено и не снято дисциплинарное взыскание в виде выговора – на 50%
- объявлено дисциплинарное взыскание повторно за отчетный период – 70%

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
МОУ СОШ № 66 г.Сочи (за отчетный период)**

Ф.И.О. работника _____

Должность _____

№	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	балл	Результаты (номер документа, дата, копии подтверждающих документов прилагаются)
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты учащихся, социальные проекты, и др.)	<p>Наличие образовательных программ по каждому виду проектов.</p> <p>Руководство проектной деятельностью учащихся в урочной и внеурочной деятельности. (Оценивается конечный результат: выход, количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ учащихся, выполненных под руководством учителя).</p> <p>Результативность деятельности учителя как организатора социальной жизни учащихся. Оценивается: - наличие у учителя – предметника утвержденной программы социальной практики и ее выполнение; - доля включенных в социальную практику учащихся от их общего количества; - создание и поддержание благоприятного психологического климата (атмосфера товарищества, взаимопомощи, толерантности) в коллективе учащихся; - отсутствие правонарушений у учащихся за отчетный период; - активное участие учащихся в жизни образовательного учреждения (конкретные организованные мероприятия, мониторинг качества); - уровень сформированности социальных компетенций (анализ теста, диагностики, мониторинг...); - отсутствие учащихся, нарушивших закон № 1539 – КЗ за отчетный период. Возможные направления социальной практики: Шефская помощь (заболевшие дети, а также обучающиеся на дому по состоянию здоровья, младшие школьники, люди старшего возраста, ветераны войны и труда, в/ч и т.д.); Деятельность по организации и участию в социально – значимых акциях и движениях (в том числе по профилактике социальных пороков: курения, употребления спиртных напитков, наркомании, сквернословия); Деятельность по сохранению экологического баланса на территории школы и территории проживания, краеведческая деятельность (субботники, озеленение клумб, опыты и т.д.); Руководство деятельностью в молодежных и ученических объединениях (молодежная пресса, школьное бюро по трудоустройству, молодежная юридическая консультация или адвокатура); Практическая деятельность в области защиты прав и интересов детей и молодежи, разработка и реализация бизнес – планов и т.д.</p>		
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений учащихся	<p>Организация (участие) мониторинга индивидуальных достижений учащихся</p> <p>Ведение учета индивидуальных достижений учащихся через «портфолио», или иные формы</p>		

	динамика индивидуальных образовательных результатов контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Оценивается динамика индивидуальных достижений: - по качеству конечных результатов усвоения учебного материала, или определению уровня освоения того или иного учебного материала учащимися, т.е. «прирост» учебных достижений. Результаты определяются на основе контрольно – измерительных материалов, фиксируя качественные изменения компетенции учащегося. - по результату КДР, ЕГЭ, ОГЭ в сравнении со средне – городскими результатами Подготовка выпускника к ГИА со знаниями от 90 б Подготовка выпускника к ГИА со знаниями на 100 б		
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие родителей учащихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога. Результаты социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенность качеством образовательных и воспитательных услуг. (отсутствие второгодничества) Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями учащихся (какие, дата)		
5	Участие и результаты участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Наличие призеров и победителей муниципальных туров предметных олимпиад, конкурсов научно – практических конференций и других интеллектуальных состязаний. Очный тур (призеры и победители) Заочный тур (призеры и победители) участие Наличие призеров и победителей региональных туров предметных олимпиад, конкурсов научно – практических конференций и других интеллектуальных состязаний. Очный тур (призеры и победители) Заочный тур (призеры и победители) участие Наличие призеров и победителей всероссийских туров предметных олимпиад, конкурсов научно – практических конференций и других интеллектуальных состязаний. Очный тур (призеры и победители) Заочный тур (призеры и победители) участие		
5	Участие коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», «школьный музей» и др.)	(да/нет, какие)		
7	Участие педагога в разработке и реализации образовательных программ	(да/нет) (выступления и предложения на ПС по реализации образовательной программы, открытые уроки... и др)		
3	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, наличие здоровье –сберегающих технологий	Наличие образовательных программ по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе, организация и проведение массовых физкультурных, туристических и иных мероприятий с классом. Доля учащихся, вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия. Доля учащихся охваченных организованным горячим питанием в школе (при отсутствии долгов за отчетный период)		

	абота с детьми из социально – неблагополучных семей и «группы риска»	Наличие и реализация программы взаимодействия для работы с детьми из социально – неблагополучных семей и «группы риска». Обследование семей (наличие актов жилищно-бытовых условий на класс)		
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной развивающей образовательной среды: -тематическое оформление кабинета (план, тема, паспорт развития кабинета), музея, и пр. - участие в ремонтных работах		
11	Участие педагога в инновационной деятельности	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах инновационных проектах муниципального, регионального и федерального уровней Очно (призеры и победители) Заочно (призеры и победители) участие		
		Участие в реализации инновационных программ и проектов в образовательной организации		
		Наличие выступлений на научно – практических конференциях, семинарах по выявлению, изучению, обобщению, распространению передового опыта		
		Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)		
12	Портфолио учителя (наличие и качественное содержание)	Да/нет. в соответствии с требованиями: Да Нет		
ИТОГО баллов:				

размер установленной выплаты по эффективному контракту снижается в следующих случаях за отчетный период:

- объявлено и не снято дисциплинарное взыскание в виде замечания – на 30%
- объявлено и не снято дисциплинарное взыскание в виде выговора – на 50%
- объявлено дисциплинарное взыскание повторно за отчетный период – 70%

дата: _____

Работник: подпись, расшифровка _____