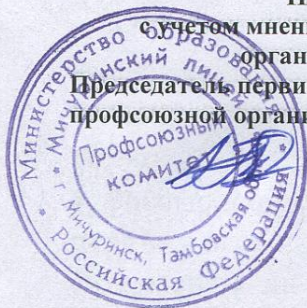


ПРИНЯТО

с учетом мнения представительного
органа работников
Председатель первичной
профсоюзной организации



Т.Б.Апанашик

Директор

УТВЕРЖДЕНО

приказом от «30» 06 2017 №306



В.И. Самусенко

ПОЛОЖЕНИЕ

О КОМИССИИ ПО ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Тамбовского областного государственного автономного общеобразовательного
учреждения «Мичуринский лицей-интернат»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение о комиссии по оценке эффективности деятельности различных категорий работников (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными актами ТОГАОУ «Мичуринский лицей».
- 1.2. Положение является локальным нормативным актом Тамбовского областного государственного автономного общеобразовательного учреждения «Мичуринский лицей-интернат» (далее по тексту - Учреждение), устанавливающим порядок распределения стимулирующей части заработной платы всем категориям работников Учреждения.
- 1.3. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера всем категориям работников (далее – Комиссия) является коллегиальным органом Учреждения.
- 1.4. Состав Комиссии избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения, но не может быть более пяти человек. В состав входят представители различных категорий работников. Комиссию возглавляет председатель, который назначает заместителя и секретаря.
- 1.5. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.
- 1.6. Комиссия собирается 1 раз в месяц не позднее 25-го числа.
- 1.7. Комиссия принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия всех членов.
- 1.8. Директор имеет право присутствовать на заседании Комиссии и осуществлять свое право совещательного голоса.
- 1.9. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ

2.1. Комиссия имеет право решать следующие задачи:

- оценка результатов деятельности всех работников Учреждения за отчетный период;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Учреждения перечня всех категорий работников – получателей стимулирующих выплат; Документы на выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру и заместителям директора представляет руководитель.
- оценка деятельности каждого сотрудника Учреждения; предоставление объективного, полного анализа работы сотрудника для установления выплат стимулирующего характера. (Оценочный лист приложение №1).
- определение расчетного показателя (стоимость балла) по Учреждению для установления размеров стимулирующих выплат;
- определение размера персональных выплат стимулирующего характера работникам.
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3. ПОРЯДОК РАБОТЫ

3.1. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся ежемесячно.

3.2. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь.

3.3. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
 - вносит предложения по изменению состава Комиссии;
 - решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
- Подписывает протокол Комиссии.

3.4. Секретарь Комиссии:

- принимает документацию: оценочные листы всех категорий работников, рекомендованных получателей стимулирующих выплат от Администрации Учреждения; справку от главного бухгалтера ТОГАОУ «Мичуринский лицей» о сумме экономии фонда оплаты труда за прошедший период к распределению на стимулирующие выплаты;
- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;
- знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;
- организует заседания и ведет протоколы Комиссии.

3.5. Члены Комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- инициируют проведение заседания Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии.

Член Комиссии может быть выведен из ее состава в следующих случаях:

- по собственному желанию, выраженному в письменной форме;
- при изменении места работы или должности. На основании протокола заседания Комиссии «О выводе члена Комиссии» принимается решение о внесении изменений в состав Комиссии. В случае досрочного выбытия или вывода члена Комиссии из ее состава Председатель принимает меры к замещению вакансии в установленном порядке.

3.6. Председатель Комиссии:

- производит расчет «стоимости» одного балла по Учреждению;
- определяет размер причитающихся выплат по каждому работнику – получателю стимулирующих выплат Учреждения, с учетом набранного количества баллов и стоимости одного балла.

3.7. На основании обсуждения с членами Комиссии и информации от руководителя Учреждения определяет размер причитающихся выплат по каждому работнику Учреждения в процентном соотношении к окладу или фиксированной части оклада каждого работника и ставки с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности педагогических работников согласно Порядку распределения стимулирующих выплат работникам учреждения (Приложение № 2)

3.8. Результаты заносятся в протокол Комиссии за соответствующий период.

3.9. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается членами Комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов комиссии, номера и даты. Копия протокола передается руководителю Учреждения.

4.2. На основании протокола Комиссии руководитель Учреждением издает приказ « О единовременных стимулирующих выплатах».

4.3. Приказ руководителя Учреждения о назначении стимулирующих выплат работникам ТОГАОУ «Мичуринский лицей» доводится до сведения работника под роспись.

5. Права и обязанности членов комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.1. Члены комиссии имеют право:

- свободно высказывать свое мнение;
- требовать занесения (отметки) в протокол высказанного мнения;
- вносить предложения в работу комиссии;
- выносить на общее собрание работников предложения о внесении поправок в настоящее Положение.
- не разглашать личные данные каждого сотрудника

5.2. Члены комиссии по распределению выплат стимулирующего характера

обязаны:

- действовать в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением;
- уважать мнение коллег;
- обеспечить общественный и демократический характер при рассмотрении стимулирующих выплат.

6. Сроки действия Положения. Разрешение споров.

6.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников образовательного Учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения. Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения.

6.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению являются действительными, если они приняты на общем собрании работников Учреждения в письменной форме и подписаны уполномоченными представителями всех сторон.

6.3. Все споры, возникающие в отношении настоящего Положения, решаются путём переговоров. В случае расхождения мнений членов Комиссии, решение принимается большинством голосов и проводится путем открытого голосования.

6.4. Сторона, желающая прекратить действие настоящего Положения, должна заявить об этом в письменном виде другой стороне не позднее, чем за месяц до предполагаемого выхода из действующего Положения.

6.5. Вопросы не урегулированные настоящим Положением, регулируются Законодательством РФ.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
оценки эффективности деятельности руководящих и
педагогических работников

(Ф.И.О. должность)

Период работы

Критерий оценки эффективности деятельности	Показатели	Периодичность измерения	Схема расчета	Фактические показатели по решению комиссии
1	2	3	4	5
по должности: Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор, воспитатель				
Участие в инновационной и экспериментальной деятельности	1. Руководство стажировкой	ежегодно	2 балла за каждую стажировку.	
	2. Выступления, открытые уроки и мероприятия	Ежегодно	2 балла в рамках федеральной площадки, 1 балл в рамках региональной площадки.	
	3. Работа со стажерами-обучающимися	Ежегодно	0,5 балл за группу при количестве академ.часов до 8. 1 балл за группу при количестве академ.часов свыше 8.	
	4. Участие в проекте по внедрению ФГОС в качестве учителя.	Ежегодно	3 балла за предмето-класс.	
	5. Участие в проекте по внедрению ФГОС в качестве методиста.	Ежегодно	3 балла за направление.	
	6. Участие в реализации других региональных проектов.	Ежегодно	2 балла за проект.	
	7. Участие в проектах по апробации новых педагогических технологий на базе учреждения.	Ежегодно	1 балла за проект.	

Повышение квалификации	1. Дополнительное повышение квалификации (кроме т.н. «категорийных курсов»).	Ежегодно	1 балл за курс до 50 часов 2 балла за курс от 51 до 100 часов 3 балла за курс свыше 100 часов.	
	2. Профессиональная переподготовка	Ежегодно	3 балла за курс	
	3. Обучение в аспирантуре	Ежегодно	3 балла	
Деятельность в Центре по работе с одаренными детьми и региональном клубе интеллектуальных игр «Тамбовские знатоки»	1. Работа в качестве организатора, составителя заданий, или игротехника.	ежегодно	0,5 балл — фестиваль «Новая цивилизация» 1 балл — летняя образовательная смена «Ньюландия» 1 балл — региональная открытая олимпиада «Интеллектуальный марафон» 1 балл — областной конкурс «Муравей»	
	2. Работа в качестве члена жюри	Ежегодно	0,5 балла — областной конкурс «Муравей» 1 балл — региональная открытая олимпиада «Интеллектуальный марафон» 1 балл — региональный клуб «Тамбовские знатоки»	
Качество выполняемой работы	1. Результаты ОГЭ и ЕГЭ.	Ежегодно	5 баллов за каждый класс (группу), показавших высокие результаты -1 балл за каждого ученика, показавшего неудовлетворительный результат.	
	2. Подготовка победителей и муниципального этапа всероссийских олимпиад	Ежегодно	2 балла — 1-2 победителя 3 балла — более 2-х победителей	
	3. Подготовка призеров муниципального этапа всероссийских олимпиад	Ежегодно	1 балл — 1-2 призера 2 балла — 3-5 призеров 3 балла — более 5 призеров.	
	4. Подготовка победителей и призеров регионального этапа всероссийских олимпиад	Ежегодно	5 баллов за каждого победителя 3 балла за каждого призера занявшего в итогов протоколе 2 или 3 места.	

			2 балла за каждого призера, занявшего в итоговом протоколе места ниже 3-го.	
	5. Подготовка победителей и призеров заключительного этапа всероссийских олимпиад	Ежегодно	10 баллов за каждого победителя 7 баллов за каждого призера	
	6. Подготовка победителей, призеров и лауреатов муниципальных конкурсов, смотров, соревнований и конференций	Ежегодно	1 баллов за каждую команду-победителя 0,5 балла за каждую команду-призера или лауреата 0,5 баллов за каждого индивидуального победителя 0,25 балла за каждого индивидуального призера или лауреата	
	7. Подготовка победителей, призеров и лауреатов региональных конкурсов, смотров, соревнований и конференций	ежегодно	3 балла за каждую команду-победителя 2 балла за каждую команду-призера или лауреата 2 балла за каждого индивидуального победителя 1 балл за каждого индивидуального призера или лауреата	
	8. Подготовка победителей и призеров дистанционных олимпиад и конкурсов.	Ежегодно	2 балла за каждого индивидуального победителя 1 балл за каждого индивидуального призера или лауреата	
Обогащение и распространение собственного опыта	1. Выступления, мастер-классы открытые уроки или мероприятия на методических или научно-методических семинарах и конференциях	Ежегодно	За каждое выступление 1 балл — школьного или муниципального уровня. 2 балла — регионального уровня. 3 балла - межрегионального или Всероссийского уровня.	
	2. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах	Ежегодно	За каждую публикацию 3 балла — регионального уровня. 5 баллов — межрегионального или Всероссийского уровня.	
	3. Наличие публикаций на специализированных	Ежегодно	0,5 балла — 1-2 публикации на школьном	

	Интернет-сайтах.		сайте. 1 балл — 3-5 публикаций на школьном сайте 2 балла — свыше 5 публикаций на школьном сайте. 1 балл — за каждую публикацию на региональном или Всероссийском сайте	
	4. Участие в профессиональном конкурсе	Ежегодно	1 балл — участие в муниципальном конкурсе 2 балл — участие в региональном конкурсе 2 балла — призер муниципального конкурса 3 балла — победитель муниципального конкурса 4 балла — призер регионального конкурса. 7 баллов — победитель регионального конкурса. 8 баллов — призер Всероссийского конкурса. 12 баллов — победитель Всероссийского конкурса.	
	5. Ведение собственного сайта или блога	Ежегодно	2 балл — блог; 4 балла — сайт с банком методических разработок.	
Результаты деятельности классного классного руководителя или классного воспитателя	1. Участие классного коллектива в общешкольных и городских мероприятиях, количество	Ежегодно	2 балла — превышение среднешкольного от 10 до 30% 3 балла — превышение среднешкольного свыше 30%	
	2. Количество массовых мероприятий проведенных в классе с участием не менее половины класса	Ежегодно	2 балла — превышение среднешкольного от 10 до 30% 3 балла — превышение среднешкольного свыше 30%	
	3. Количество правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса	Ежегодно	3 балла - отсутствие 2 балла - положительная динамика в сторону уменьшения количества -2 балла - динамика в сторону увеличения количества	

	4. Количество нарушений внутри-лицейских правил	Ежегодно	2 балла - отсутствие 1 балл - положительная динамика в сторону -1 балл - динамика в сторону увеличения количества	
Соблюдение трудовой дисциплины, исполнение трудовых обязанностей и сохранность здоровья	1. Зафиксированные и подтвержденные нарушения трудовой дисциплины	Ежегодно	2 балла – отсутствуют -1 балла – единичный случай -3 балла – несколько случаев	
	2. Исполнение должностных обязанностей	Ежегодно	2 балла – отсутствие взысканий -1 балла – наличие 1 взыскания -3 балла – несколько взысканий	
	3. Своевременное прохождение медицинского осмотра	Ежегодно	2 балла — своевременное прохождение медосмотра -1 балл — задержка с прохождением осмотра до 2 недель. -3 балла — задержка с прохождением медосмотра свыше 2 недель.	
	4. Сохранность здоровья.	Ежегодно	2 балла — отсутствие больничных листов	
по должности: заместитель директора по учебно-воспитательной работе и заместитель директора по воспитательной работе.				
Инновационная и экспериментальная деятельность. Распространение опыта.	Участие в работе экспериментальных и стажировочных площадок	Ежегодно	2 балла за каждую площадку.	
	2. Выступления с обобщением опыта	Ежегодно	1 балл - в рамках стажировочной или экспериментальной площадки, 2 балла - в рамках региональной или Всероссийской конференции (семинара).	
	3. Деятельность по участию учреждения в конкурсах, смотрах, выставках	Ежегодно	5 баллов - победитель регионального мероприятия 3 балла – призер или лауреат регионального мероприятия 10 баллов - победитель Всероссийского мероприятия	

			7 баллов – призер или лауреат Всероссийского мероприятия 5 баллов – финалист Всероссийского мероприятия	
Качество учебной работы	1. Уровень обученности	Ежегодно	3 балла – 100% 1 балл – положительная динамика по сравнению с предыдущим годом -1 балл – отрицательная динамика по сравнению с предыдущим годом	
	2. Качество знаний	Ежегодно	3 балла – более 80% 2 балла – более 70% 1 балл – положительная динамика по сравнению с предыдущим годом -1 балл – отрицательная динамика по сравнению с предыдущим годом	
	3. Подготовка победителей и призеров регионального этапа всероссийских олимпиад	Ежегодно	5 баллов – доля лиц составляет не менее 9% 4 балла – доля лиц составляет не менее 8% 3 балла – доля лиц составляет не менее 7% или увеличение количества по сравнению с предыдущим годом не менее чем на 25%. 2 балла – доля лиц составляет не менее 5,5% или увеличение количества по сравнению с предыдущим годом менее чем на 25%.	
	5. Подготовка победителей и призеров заключительного этапа всероссийских олимпиад	Ежегодно	3 балла – свыше 2-х 2 балла – 2 призера или увеличение по сравнению с предыдущим годом (если не более 2-х) 1 балл – 1 призер	
	6. Итоговая аттестация	Ежегодно	7 баллов – высокие результаты показали 100% классов (групп) 5 баллов – высокие результаты показали не менее 80-99% классов (групп) 4 балла – высокие результаты показали не	

			<p>менее 70-80% классов (групп) 3 балла – высокие результаты показали не менее 60-70% классов (групп) 1 балл – высокие результаты показали не менее 50% классов (групп)</p>	
	7. Итоги распределения выпускников	ежегодно	<p>2 балла – продолжают обучение 100% выпускников 9-х классов 3 балла – продолжают обучение 100% выпускников 11-х классов, из них 100% в учреждениях ВПО 2 балла – продолжают обучение 100% выпускников 11-х классов, из них не менее 90% в учреждениях ВПО 1 балл – продолжают обучение 100% выпускников 11-х классов, из них не менее 80% в учреждениях ВПО.</p>	
Результаты воспитательной работы, дополнительного образования и здоровье сбережения	1. Охват дополнительным образованием воспитанников	ежегодно	<p>2 балла — 100% 1 балл – не менее 80%</p>	
	2. Правонарушения и самовольные уходы воспитанников	Ежегодно	<p>3 балла — отсутствуют 1 балл – положительная динамика -2 балла – отрицательная динамика</p>	
	3. Обращения в вышестоящие органы по конфликтным ситуациям	ежегодно	<p>3 балла - отсутствие 2 балла - положительная динамика в сторону уменьшения количества -2 балла - динамика в сторону увеличения количества</p>	
	5. Оздоровление воспитанников (летний отдых)	ежегодно	<p>1 балл - положительная динамика в сторону увеличения -1 балл – отрицательная динамика в сторону уменьшения</p>	
Кадровая работа	1. Своевременное прохождение педагогам курсов повышения	ежегодно	<p>2 балла – 100%</p>	

	квалификации			
	2. Для учителей имеющих высшую категорию			2 балла – не менее 30%, или увеличение 1 балл – на уровне прошлого года
	3. Доля аттестованных на высшую или первую категорию.	ежегодно		3 балла – не менее 95% 2 балла – не менее 85% или увеличение по сравнению с прошлым годом 1 балл – не менее 75% или на уровне прошлого года.
Соблюдение трудовой дисциплины, исполнение трудовых обязанностей и сохранность человеческого капитала	1. Зафиксированные и подтвержденные нарушения трудовой дисциплины	ежемесячно		2 балла – отсутствуют -1 балла – единичный случай -3 балла – несколько случаев
	2. Исполнение должностных обязанностей	ежемесячно		2 балла – отсутствие взысканий -1 балла – наличие 1 взыскания -3 балла – несколько взысканий
	3. Своевременное прохождение медицинского осмотра	ежегодно		2 балла — своевременное прохождение медосмотра -1 балл — задержка с прохождением осмотра до 2 недель. -3 балла — задержка с прохождением медосмотра свыше 2 недель.
	4. Сохранность здоровья.	ежемесячно		2 балла — отсутствие больничных листов
	5. Своевременное прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	ежегодно		3 балла – прохождение профессиональной переподготовки 2 балла – курсов повышения квалификации.

Председатель комиссии: должность _____ Ф.И.О.

Члены комиссии: должность _____ Ф.И.О

должность _____ Ф.И.О

должность _____ Ф.И.О

должность _____ Ф.И.О

Порядок распределения стимулирующих выплат работникам
ТОГАОУ «Мичуринский лицей»

1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с Критериями, указанными в Положении по оплате труда ТОГАОУ «Мичуринский лицей».

2. Установление размеров стимулирующих выплат происходит в следующем порядке:

2.1. На основе представленных документов Комиссия устанавливает для каждого работника количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в Критериях.

2.2. Указанный в Положении максимальный размер стимулирующих выплат устанавливается при полном соответствии деятельности работника приведенным Критериям. Конкретный размер стимулирующих выплат варьируется от 0 баллов до указанного в Положении максимального размера и устанавливается исходя из оценки деятельности работника по приведенным Критериям. Размер выплат определяется путем суммирования баллов по всем критериям (показателям).

2.3. Максимальный размер баллов соответствует 100% размеру стимулирующих выплат к окладу или фиксированной части оклада работника и ставки с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности педагогических работников.

При невыполнении или не полном выполнении отдельных показателей размер премии уменьшается пропорционально сумме баллов за выполнение показателей.

2.4. По результатам рассмотрения представленных документов на каждого работника оформляется оценочный лист за подписью членов комиссии.

2.5. Оценочный лист с указанием общего количества баллов по каждому работнику в обязательном порядке доводятся до сведения заинтересованных работников.

2.6. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней работники вправе подать, а руководитель организации обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее апелляция)

2.7. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, оценочных листах. Апелляции работников по другим основаниям комиссией

не принимаются и не рассматриваются. Руководитель Учреждения обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

3. Размеры стимулирующих выплат

3.1. Для определения размеров стимулирующих выплат определяется стоимость одного балла (СОБ) по формуле:

$$\text{СОБ} = \text{СЧМОТ} / \Sigma \text{МБУ}, \text{ где}$$

СЧМОТ – стимулирующая часть месячного фонда оплаты труда;

Σ МБУ – сумма максимально возможных баллов в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников.

3.2. Размер стимулирующей выплаты работнику (РСВР) определяется по формуле:

$$\text{РСВР} = \text{СОБ} * \text{ФБУ}, \text{ где}$$

СОБ – стоимость одного балла;

ФБУ – фактические баллы работника в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности.

4. Отмена стимулирующих выплат

4.1. Отмена установленных выплат либо снижение их размеров могут производиться также по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины,
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности