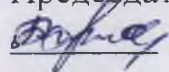


Рассмотрено и принято
педагогическим советом
протокол №5 от 07.05.2016



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО
Тарасовская ДЮСШ «Спарта»
Чупринин Э.В.
приказ № 90 от 07.05.2016

Согласовано
Председатель ППО
 Большой Р.В.

Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников МБОУ ДО Тарасовская ДЮСШ «Спарта»

1. Общие положения

1. Настоящее положение о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке их применения в МБОУ ДО Тарасовская ДЮСШ «Спарта» (далее - Положение) разработано в соответствии с:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации
 - Положением об оплате труда работников образовательных организаций
 - Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р
 - Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной политики»
 - Постановлением Администрации Тарасовского района от 14.12.2012 № 1509 «О мерах по повышению заработной платы отдельным категориям работников»
2. Настоящее Положение определяет основания и порядок установления стимулирующих выплат для педагогических работников школы.
3. Положение определяет критерии выплат за качество выполняемых работ Педагогических работников учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.
4. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является выполнение муниципального задания и оценки эффективности деятельности педагогических работников учреждения (Приложение № 1).
5. Цель оценки результативности деятельности педагогов - обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат.
6. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:
 - проведение системной самооценки педагогом собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
 - обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
 - усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества учебно-тренировочного процесса.

7. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников.

1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.
2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагогических работников в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат тренировочной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.
3. Положение распространяется на тренеров-преподавателей всех отделений по видам спорта, культивируемых в ДЮСШ и инструктора - методиста.
4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога в образовательном учреждении, приказом руководителя по согласованию с ППО создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, тренеров-преподавателей, членов ППО, избираемых на педагогическом совете.
5. Комиссия утверждается приказом директора.
6. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
7. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами. Протоколы хранятся в учреждении. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
8. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих их деятельность.
9. Определяются следующие отчетные периоды.
Отчетным периодом является календарный год (с 01 января по 31 декабря).
Итоги подводят в декабре месяце по оценкам эффективности деятельности педагогических работников за предыдущий календарный год.
10. Комиссия в установленные сроки проводит на основе, представленных тренерами-преподавателями - оценочного листа и подтверждающих материалов, экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.
11. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:
 - Педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 декабря отчетного периода;
 - Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного

периода;

- 13-14 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;

12. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период.

Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

13. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом тренера-преподавателя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

14. 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.

15. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение.

16. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

17. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на педагогическом совете, утверждаются приказом руководителя, согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

3. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании», Устава образовательного учреждения;
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка ДЮСШ;
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушение сроков предоставления отчетности и т.п.);
- ухудшение качества оказываемых услуг;
- нарушение санитарно-гигиенического режима или техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии и письменному согласию ППО.