

Принято
на заседании
педагогического Совета

Протокол № 1
от 27 августа 2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

 Р.С.Аминова

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «Байлянгарская средняя
школа» Каримуллина Р.Р.

Приказ №136 от 31 августа 2020 года



**Положение
о критериях оценки эффективности деятельности педагогов
МБОУ «Байлянгарская средняя школа»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
 - постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений";
 - Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 октября 2008 г. N 335 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Правительства Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование";
 - Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 года №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (в редакции постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 05.12.2008 года №869, от 02.02.2009 года №59, от 01.03.2010 года №102, от 14.07.2010 года №564, от 24.08.2010 года №675);
 - постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» и с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790);
 - постановления Исполнительного комитета Кукморского муниципального района Республики Татарстан от 15.07.2010 №57 «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений и многопрофильных учреждений дополнительного образования детей Кукморского муниципального района»;
 - отраслевого Соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки (с изменениями и дополнениями)
 - коллективного договора между администрацией МБОУ «Байлянгарская средняя школа» (далее – СОШ) и профсоюзным комитетом
- и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.**

- 1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности СОШ.
- 1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед учреждением учредителем.
- 1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда СОШ.
- 1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:
 - проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
 - обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
 - усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности
- 1.6. 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 СОШ.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

- 2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами СОШ.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников: **учитель; педагог – психолог; педагог дополнительного образования; воспитатель группы продленного дня; педагог – организатор; преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности**

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни СОШ.

2.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в СОШ приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, Попечительского совета, руководителей ШМО, членов профкома.

2.7. Комиссия действует на основании Положения о критериях оценки эффективности деятельности педагогов

2.8. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя СОШ. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом руководителя СОШ 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 собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Комиссия в августе проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за учебный год в соответствии с критериями данного Положения.

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 1 августа текущего года;
- Комиссия рассматривает представленные материалы до 20 августа текущего года;
- С 21-23 августа текущего года педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 23 августа текущего года итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на следующий учебный год

2.13. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.14. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя СОШ.

2.15. В случае не согласия 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.

2.16. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.17. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в КТС СОШ, в соответствии с ч.5 трудового Кодекса Российской Федерации.

2.18. 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.

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

3. Порядок определения стимулирующих выплат

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками СОШ. Размер фонда стимулирующих выплат (не менее 15%), запланированных на отчетный период, делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный эквивалент в рублях одного балла. Этот показатель умножается на индивидуальную сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому учителю.

3.2. Количество баллов одного педагога не должно превышать:

- учитель - 60 баллов;
- педагог-организатор – 50 баллов;
- воспитатель группы продленного дня -50 баллов;
- преподаватель-организатор ОБЖ-60 баллов;
- педагог-библиотекарь – 40 баллов
- воспитатель детского сада – 45 баллов
- младший воспитатель – 35 баллов
- за подготовку призера, победителя республиканской, Всероссийской, международной олимпиад – 60 баллов

3.3. Установленные стимулирующие выплаты производятся равными долями ежемесячно.

3.4. Больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

4. Показатели, уменьшающие размер стимулирующих выплат

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

- нарушение статей Федерального Закона «Об образовании в РФ» №273-ФЗ от 29.12.2012 г., Устава МБОУ «Байлянгарская средняя школа»;
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка СОШ;
- 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;
- по письменному заявлению работника

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

4.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, работник должен быть предупрежден не менее, чем за 2 месяца.

4.4. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в СОШ.

5. Форма оценочного листа.

Оценочный лист

(ФИО работника, должность)

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Периодичность оценки	Диапазон значений/максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей за истекший период (заполняется работником)	Подтверждение сведений в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника (заполняется администрацией или руководителем профильного методоединения)	Итоговый оценочный балл (заполняется комиссией)	Обоснование (заполняется комиссией в случае снижения оценочных баллов)
1	2	3	4	5	6	7	8
	ИТОГО						

Члены комиссии

Оценочный лист заполнен _____ 20__ Протокол комиссии от _____ №

С оценочным листом ознакомлен _____ (подпись работника)

6. Критерии и показатели качества и результативности эффективной деятельности педагогов.

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Диапазон значений	Весовой коэффициент	Расчет показателя	Итоговый балл
1.	Результативность деятельности (27 баллов)					
1.1.	Успеваемость обучающихся по предмету	%	95 -100	0-3 балла	100% -3 балла; 99%- 98% -2 балла; 98%- 95 % -1 балла; менее 95% -0 баллов	
1.2.	Качество знаний обучающихся по предмету	%	40-100	0-5 баллов	(А/В)*100% * К, где А - число учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой, В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предмета. Для учителей русского, татарского, родного языка и литературы, иностранного языка, математики, физики, химии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности); для учителей истории, обществознания, права, биологии географии , экономики, астрономии, начальных классов устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности); для учителей физического воспитания, технологии, музыки, изобразительного искусства, черчения, ОБЖ устанавливается коэффициент (К) = 0,5 ; (3-я группа сложности)	
1.3.	Положительная высокая динамика успеваемости обучающихся	%	0-1	0-1	Увеличение доли обучающихся, окончивших учебный период с положительными оценками: от 3 % и выше -1 балл;	
1.4.	Подготовка обучающихся – победителей и призеров Всероссийских и Республиканских предметных олимпиад (независимо	единиц	0-5	0-5	федеральный уровень – 5 баллов, республиканский уровень – 4 балла, муниципальный уровень – 2 балла, уровень учреждения – 1 балл.	
1.5.	Подготовка обучающихся – победителей и призеров конференций, конкурсов по предмету, других различных олимпиад и чемпионатов	единиц	0-4	0-4	федеральный уровень – 4 балла, республиканский уровень – 3 балла, муниципальный уровень – 1 балл, уровень учреждения – 0,5 баллов.	
1.6.	Организация внеклассной работы по предмету	единиц	0–2	0-2	При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности: федеральный уровень – 2 балла, республиканский уровень – 1,5 баллов, муниципальный уровень – 1 балл, уровень учреждения – 0,5 баллов.	
1.7.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	единиц	0-1	0-1	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев– 1 балл, наличие указанных случаев - 0 баллов	
1.8.	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	единиц	0-3	0-3	федеральный уровень – 3 балла, региональный уровень - 2 балла, муниципальный уровень – 1 балл,	

					уровень учреждения – 0,5 баллов
1.9.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.	единиц	0-3	0-3	Учитываются публикации в СМИ, проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов, и др. мероприятий по обобщению передового опыта федеральный уровень – 3 балла, региональный уровень – 2 балла, муниципальный уровень – 1 балл, уровень учреждения – 0,5 баллов.
2.	Сложность и качество выполняемых работ (учебно-методическая активность (8 баллов))				
2.1.	Использование новых педагогических технологий	единиц	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Применение традиционных технологий -0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения -1 балл
2.2.	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, расширение, углубление, элективный курс) и работа по новым ФГОС	единиц	0-2	Норма, ниже нормы, выше нормы	Норма - стабильные образовательные результаты обучающихся по профильным предметам в профильных классах и классах с углубленным изучением отдельных предметов, в классах обучающихся по новым ФГОС - 2 балла
2.3.	Качество разработки и реализации рабочих программ	единиц	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Отсутствие или не выполнение – 0 баллов; наличие рабочей программы - норма- 0,5 баллов; наличие продуктов деятельности обучающихся, проявляющих ключевые компетентности проектов, рефератов, докладов, участие в конференциях, конкурсах и т.п.) - 1 балл
2.4.	Качество документации и методических разработок по сопровождению высокого уровня учебно-воспитательного процесса (годовой самоанализ, разработка открытых уроков и мероприятий как сопровождение)	единиц	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Развернутый самоанализ деятельности, внешнее позиционирование опыта через открытые мероприятия с приложением разработок (Интернет-педсовет, СМИ и т.д.) – 1 балл
2.5.	Результат работы педагога по теме самообразования	единиц	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Педагог не имеет системы работы по теме -0 баллов; педагог работает по системе -0,5 балл; педагог имеет обобщение своего опыта по теме (методические разработки, аналитические материалы, выступления на ШМО, РМО и т.д.) -1 балл
2.6.	Активное участие педагога в методической и экспертной работе, организации ЕГЭ	единиц	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта и участие в проведении ЕГЭ и ЕМЭ на районном уровне - 1 балл
2.7.	Активное участие педагога в проведении итоговой аттестации	единиц	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9–х классов в качестве эксперта предметной комиссии, в итоговой аттестации обучающихся 11–х классов в качестве эксперта предметной комиссии - 1 балл;
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины (7 баллов)				
3.1	Ведение классных журналов	единиц	0-2	Норма, ниже нормы, выше нормы	Без замечаний - 2 балла; с недочетами – 1 балл с грубыми нарушениями – 0 баллов
3.2	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	единиц	0-2	Норма, ниже нормы, выше нормы	Своевременная подача отчетов, ведение документации - 2 балла;

				нормы	с недочетами – 1 балл нарушение сроков – 0 баллов
3.3.	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.)	единиц	0-2	Норма, ниже нормы, выше нормы	Наличие опозданий педагога, за грубые нарушения правил внутреннего трудового распорядка -0 баллов; за не грубые нарушения – 1 балл отсутствие замечаний -2 балла
3.4.	Организация рабочего места учителя	единиц	0-1	Норма, ниже нормы, выше нормы	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя - 1 балл; наличие замечаний- 0 баллов
4.	Сохранение здоровья обучающихся (4 балла)				
4.1.	Участие педагога в организации отдыха детей	единиц	0-3	0-3	работа начальником лагеря -3 балла; работа в пришкольном лагере -2 балла, работа с будущими первоклассниками – 2 балла, организация и проведение загородной экскурсии согласно утвержденному плану работы - 1 балл
4.2.	Внедрение здоровьесберегающих технологий	единиц	0-1	0-1	Наличие у педагога авторской программы здоровья- 1 балл или наличие в классе театра здоровья, активное участие в акциях -0,5 баллов
5.	ИКТ- деятельность (6 баллов)				
5.1.	Активное участие в программе « Электронное образование в Республике Татарстан»	единиц	0-3	0-3	Своевременное ведение электронного журнала (2 балла) + оформление и хранение всей документации в электронном виде (0,5 баллов) + участие в сообществах, форумах образовательных порталов (0,5 баллов)
5.2.	Применение ИКТ-технологий в ходе учебно-воспитательного процесса учащимися	единиц	0-2	0-2	Не применяется – 0 баллов Не регулярно – 1 балл Регулярно – 2 балла
5.3.	Участие в обновлении школьного и личного сайта учителя	единиц	0-1	0-1	Систематическое участие - 1 балл
6.	Участие в общественной социально-значимой деятельности (8 баллов)				
6.1.	Работа с микрорайоном	единиц	0-1	0-1	Работа с родителями и населением микрорайона – 1 балл
6.2.	Участие в общественной жизни школы		0-2	0-2	Участие в художественной самодеятельности (0,5 баллов) + Участие в учительской Спартакиаде (0,5 баллов) + Участие в подготовке к новому учебному году (0,5 баллов) + Участие в благоустройстве и озеленение территории (0,5 баллов)
6.3.	Выполнение дополнительных функций, не входящих в круг должностных обязанностей в течение учебного года		0-5	0-5	Председатель профкома, администратор электронного образования, секретарь аттестационной комиссии – 5 баллов Ответственный за ТБ и ОТ, руководитель методического совета, ответственный за электронный документооборот – 3 балла Секретарь педагогического совета, общественный инспектор по охране прав детей - 2 балла

ИТОГО: - БАЛЛОВ

7. Заключительные положения

- 7.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогов образовательного учреждения и действует до принятия нового.
- 7.2. Право толкования данного Положения принадлежит директору СОШ, Председателю Комиссии и председателю профкома в пределах своей компетенции.