

РАССМОТРЕНО  
на заседании педагогического совета  
Протокол № 1 от 22 августа 2019 года

Согласовано на заседании  
Профсоюзного комитета  
Протокол №1 от 22 августа 2019 года  
\_\_\_\_\_ Долгова Л. Н.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### о критериях оценки эффективности деятельности педагогов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения “Кильдюшевская средняя общеобразовательная школа” Тетюшского муниципального района Республики Татарстан

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ “Об образовании в Российской Федерации” (С изменениями и дополнениями от 7 мая, 7 июня, 2,23 июля 2013 г);
- Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденного постановлением КМ РТ от 24.08.2010г. №678 (ред. От 30.10.2013) “Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан”;
- Уставом МБОУ “Кильдюшевская СОШ”
- Коллективным договором МБОУ “Кильдюшевская СОШ”
- Положением о Комиссии по распределению выплат за качество выполняемых работ

1.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательной организации по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организации.

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной и общественно-сциальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.5. 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 педагогов**

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

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-организатор;
- Педагог психолог;
- Библиотекарь
- Заместитель директора по ВР
- Заместитель директора по УР

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 определённый период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утверждённых настоящим Положением критериев (Приложения №1) и содержит самооценку его труда.

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

2.7. Комиссия действует на основании Положения, рассмотренного на Педагогическом совете, утверждённого директором образовательного учреждения.

2.8. Педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.9. Определяются следующие отчётные периоды:

- Один раз в год.
- 2.10. Комиссия проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчётный период в соответствии с критериями данного Положения.

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

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается Председателем Профсоюзного комитета и руководителем ШМО, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.13. Количество баллов одного педагога не должно превышать:

- учитель-60 баллов;
- педагог-организатор-50 баллов ;
- Педагог психолог-55 баллов;
- Библиотекарь-40 баллов
- Заместитель директора по ВР-70 баллов
- Заместитель директора по УР-70 баллов

2.13.1. В целях поддержания вновь принятых педагогов, количество баллов начисляется не менее – 25 баллов.

2.14. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

2.16. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в КТС образовательного учреждения.

2.17. Комиссия имеет право начислять дополнительные баллы :

- 1)за интенсивность работы в объединенных классах- комплектах-5 баллов;
- 2)за администрирование школьного сайта-4 балла;
- 3)председателю школьного профкома-3 балла.
- 4)работа за рамками тарификационных часов- до 5 баллов.

### **3. Заключительные положения**

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогов образовательного учреждения и действует до принятия нового.