

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Лицей №131» Вахитовского района г. Казани
(МАОУ «Лицей №131»)**

ПРИНЯТО

Протоколом Общего собрания (конференции)
работников Лицея
от 09 января 2024_ № 2

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ «Лицей №131»
Приказ № 25-О от «_31» 01_2024 г.
А.Б. Хабибуллина

Положение

№208

**о критериях оценки эффективности деятельности педагогов
МАОУ «Лицей №131» Вахитовского района г.Казани**

1. Общие положения

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

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Постановление Исполнительного комитета муниципального образования города Казани от 3 июля 2018 г. N 3854 "Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани" (с изменениями и дополнениями от 18.01.2023 №110)
- Постановление Кабинета министров РТ от 31.мая 2018 года №412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций РТ»

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 учреждения.

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 образовательного учреждения.

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 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, локальными актами «Положение о Комиссии по распределению выплат за качество выполняемых работ труда работников МАОУ «Лицей №131», Положением «О порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников лицея», формой оценочного листа (приложение №1).

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;
- педагог – организатор;
- преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- заместитель директора

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.

2.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев (приложение №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 создается Комиссия (положение № 36 МАОУ «Лицей №131» «О Комиссии по распределению выплат за качество выполняемых работ труда работников МАОУ «Лицей №131»).

2.7. В установленные приказом директора Лицея 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, подписанным руководителем ШМО, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.8. Определяются следующий отчетный период:

- с 1 сентября по 31 августа предыдущего учебного года для сотрудников, проработавших в учреждении не менее 1 года;
- с 1 сентября по 31 декабря для сотрудников, принятых в МАОУ «Лицей №131» 1 сентября текущего учебного года;

с 1 сентября по 31 августа предыдущего учебного года для учителей, принятых на работу в текущем учебном году в порядке перевода из другой образовательной организации на основании оценочного листа из этой организации.

2.9. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.10. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа 1 сентября текущего учебного года; для вновь принятых работников до 20 декабря
- Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 сентября текущего учебного года; для вновь принятых учителей – 20-25 декабря текущего учебного года;
- 13-15 сентября текущего учебного года (либо 25-27 декабря) педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 18 сентября текущего учебного года (либо после 28 декабря) директор издает приказ и передает его в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. По критериям 1,2,3 учителя проставляют % успеваемости за прошедший учебный год, % качество по годовым оценкам прошедшего учебного года, % качества по полугодовым оценкам прошедшего учебного года соответственно.

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

2.13. 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.

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

2.15. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в КТС образовательного учреждения, в соответствии с ч.5 трудового Кодекса Российской Федерации.

2.16. 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.

2.17. 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. Для каждого учителя вводится поправочный коэффициент «18/количество часов» у данного учителя для того, чтобы избежать зависимости стимулирующей оплаты учителя от его ставки. Данное предложение было принято и одобрено на педагогическом совете большинством голосов. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками Лицея. Размер фонда стимулирующих выплат (не

менее 16%), 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 – психолог- 55 баллов;
- педагог-организатор – 50 баллов;
- преподаватель-организатор ОБЖ-60 баллов;
- педагог дополнительного образования -50 баллов
- заместители директора – 70 баллов
- заместитель директора по АХЧ – 65 баллов

3.3. Установленные стимулирующие выплаты производятся равными долями ежемесячно в течении текущего учебного года.

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 Закона 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в том числе в части всеобуча, Устава образовательного учреждения;
- грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка Лицея;
- 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 Лицее.