

**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.