

Принято

Педагогическим советом

Протокол №1 от 29.08.2025

Сертификат: 1CFC50AD5A9ABC39C7535A9A1C2D8BA9

Владелец: Садетдинов Дмитрий Шейисданович

Действителен с 14.01.2025 до 09.04.2026

Утверждаю:

Директор МБОУ «Средняя  
общеобразовательная школа № 49»

Д.Ш. Садетдинов

Приказ № 111-О от 01.09.2025

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1CFC50AD5A9ABC39C7535A9A1C2D8BA9

Владелец: Садетдинов Дмитрий Шейисданович

Действителен с 14.01.2025 до 09.04.2026

## Положение об оценочном листе.

### 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 (Минобрнауки России) 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»;

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 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 все категории педагогических работников.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальный лист, в который собираются

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 учреждения.

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

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

2.7. Комиссия действует на основании Положения.

2.8. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 –сентябрь-декабрь (итоги 1 полугодия)
- 2- январь-май (итоги 2 полугодия, учебного года)

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 присдаче отчетов по окончанию четверти (2,4 четверть)

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

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога утверждается приказом руководителя.

2.13. 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 критерииев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками Школы. 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 – психолог- 50 баллов; педагог-организатор – 50 баллов; воспитатель -50 баллов; преподаватель-организатор ОБЖ-60 баллов; педагог дополнительного образования -50 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 Закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе в части всеобуча, Устава образовательного учреждения;

-грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка Школы;

-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;

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

4.3. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в Школе.

Лист согласования к документу № 3.23 от 02.12.2025  
Инициатор согласования: Садетдинов Д.Ш. Директор  
Согласование инициировано: 02.12.2025 14:13

**Лист согласования**

Тип согласования: **последовательное**

Nº	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Садетдинов Д.Ш.		Подписано 02.12.2025 - 14:13	-