


Принято педагогическим советом школы
Протокол №1 от 28.08.2019г.

Утверждаю:
Директор МБОУ СОШ №49 г.Казани
Д.Ш.Садетдинов
приказом №109-0 от 28.08.2019



**Положение об оценочном листе МБОУ СОШ № 49
Ново-Савиновского района г.Казани**

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» (в редакции постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 05.12.2008года №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);

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. 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 учреждения.
- 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 образовательном учреждении по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, членов профкома.
- 2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом от 28.08 2019 г. № 109-о, согласованного с первичной профсоюзной организацией (протокол от 28.08.2019г. № 1)
- 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 окончании 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 (Приложение 1), завершающийся итоговым баллом учителя 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 критериев 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- 55 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 всеобща, 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.

Казань 2019

Оценочный лист

КРИТЕРИИ	Единица измерения/ диапазон значений	Вес коэф	Период. измерений	класс	Результаты пред. года	I четверть	II четверть	III четверть	IV четверть	год
Успеваемость обучающихся по итогам государственной итоговой аттестации и /или независимого оценивания образовательных результатов	90-100%	6	полугодовая							
Качество знаний обучающихся: по итогам государственной итоговой аттестации и /или независимого оценивания образовательных результатов	40-100%	6	полугодовая							
Подготовка учащихся призеров и дипломантов предметных ВОШ и РОШ (РФ-56, РТ-46, МУ-36, район-26)	единиц 0-1	5	годовая							
Победители и призеры конференций, конкурсов по предметам (РФ-46, РТ-36, МУ-26, район-16)	единиц 0-1	4	полугодовая							
Участие в очных профессиональных, конкурсах, грантах, научно-практических конференциях (указать название) РФ- 56, РТ-46,МУ-36,район-26	единиц 0-2	5	полугодовая							

Публикации в проф. Журналах (указать форму и тему) РФ- 46,РТ-36,МУ-26,район-16	единиц 0-1	4	полугод вая							
Работа в ИС «Электронное образование» До 90=0 баллов 90-97,9=2 балла 98-100=3 балла (Несвоевременное заполнение минус три балла)	Единиц 0-1	3	полугод вая							
Проведение доп. занятий для учащихся, выбравших ГИА по предмету (при представлении журнала учета проведения доп. занятий)	Единиц 0-1	4	годовая							
Организация внеклассного мероприятия в рамках школы на параллель (фото отчет на сайте школы)	Единиц 0-1	2	полугод вая							
Положительная динамика уровня воспитанности обучающихся класса (заполняет уч. часть)	Единиц 0-1	5	полугод вая							
Охват горячим питанием учащихся в классе: 90-100% - 3 80-89% - 2 (заполняет уч. часть)	Единиц 0-1	3	полугод вая							
Работа без больничного листа, административных дней, отпуска за свой счет. (заполняет уч. часть)	Единиц 0-1	3	годовая							
Работа с документацией. (своевременная сдача документов и качество их исполнения) (заполняет уч. часть)	Единиц 0-1	8	полугод вая							
Общественная работа (за рамками тарификационных часов)	Единиц 0-1	2	полугод вая							

Члены комиссии: Садетдинов Д.Ш., Семичева С.С., Крупчатникова О.Н., Ягнова А.С., Якимова А.А., Тушкова А.В., Геркина О.Н., Соломина О.А., Шитова О.А.