

«Согласовано»

Председатель ПК

Билялова Р.Н.

16.07 2021г.

«Утверждаю»

ИО директора МБОУ «Гимназия №175»

Багавиева Г.М.

Приказ № 175 от 16.07 2021 г.



**Положение
о критериях оценки эффективности
деятельности педагогов
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Гимназия №175»
Советского района г. Казани**

1.2. Основным критерием, влияющим на оценку качества выполняемых работ, является достижение нормативов показателей качества эффективности деятельности учреждения.

1.3. Целью оценки результативности деятельности работников – обеспечение возможности оплаты учитываемого труда за результаты работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующей выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной и общественной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности.

1.5. Данное Положение разработано для выявления персонального качества личности работника, способствующего успешности его деятельности и направлено на повышение качества обучения и воспитания учащихся в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

Обсуждено и принято
на общем собрании работников гимназии
Протокол № 1 от 23.04 2021 г.

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения. Доплата за качество составляет 10% от ФОТ основного

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогов муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №175»

Советского района г. Казани (далее - Положение) разработано на основании Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, разработанного в соответствии с Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан», Положением «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан» (постановление КМ РТ №678 от 24.08.2011), Постановлением КМ РТ № 688 от 19.08.2011 «О внесении изменений в Положение №678 от 24.08.2011», Приказа МО и Н РТ №2441/13 от 25.06.2013 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан», Постановлением КМ РТ №140 от 10.03.2015 «О внесении изменений в постановление КМ РТ от 24.08.2010, № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений РТ», Положение №9696/15 от 7.12.2015г. «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 5.06.2013 N 2441/13 "Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан», Трудового Кодекса Российской Федерации и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

Постановление КМ РТ №382 от 13.06. 2017 «О внесении изменений в постановление КМ РТ от 24.08.2010, №678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений РТ», Постановление КМ РТ №412 от 31.05.2018 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений РТ».

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

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

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки труда;
- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, 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 работников

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

образовательного учреждения. Доплата за качество составляет **16%** от ФОТ основного персонала по основному месту работы (не выплачивается сотрудникам – совместителям, кроме учителей)

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников:

- учитель;
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- педагог – психолог;
- педагог дополнительного образования;
- воспитатель группы продленного дня;
- педагог – организатор;
- преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- заведующий библиотеки;
- библиотекарь;
- социальный педагог
- педагогический работник, принятый переводом из другого образовательного учреждения, оплата за качество работы производится по значениям критериев оценки качества, достигнутым в учреждении, из которого переведен работник (основание справка с последнего места работы);
- выплаты за качество выполненных работ не устанавливаются совместителям, кроме совместителей учителей

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности работников служит оценочный лист, в котором указаны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

2.5. Оценочный лист заполняется работником 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 работника на основе его личного оценочного листа в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей ШМО, членов профкома.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

2.13. Устанавливается срок рассмотрения оценочных листов на 1 год.

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.15. Оценочный лист, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись работнику и утверждается приказом руководителя.

2.16. Количество баллов не должно превышать:

- учитель - 60 баллов;
- заместитель директора по учебной работе – 70 баллов;
- заместитель директора по воспитательной работе – 70 баллов;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 65 баллов;

- педагог – психолог- 55 баллов;
- педагог-организатор – 50 баллов;
- воспитатель группы продленного дня - 55 баллов;
- преподаватель-организатор ОБЖ - 60 баллов;
- заведующего библиотекой – 50 баллов;
- библиотекаря – 40 баллов;
- педагог дополнительного образования - 50 баллов;
- социальный педагог – 50 баллов

3. Порядок выплаты по критериям оценки эффективности деятельности работников

3.1. Выплаты по критериям оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются работникам Учреждения по основной должности по результатам труда за определенный период времени. При работе на условиях внешнего совместительства должностей, за замещение выплаты за качество работы не производится. При работе на условиях внутреннего совместительства выплата за качество работ не производится.

3.2. Выплаты по критериям оценки эффективности деятельности работников учреждения производится 2 раза в год (сентябрь- декабрь, январь- август)

3.3 Вновь принятым работникам и работникам, приступившим к работе после декретного отпуска, оплата за качество работы производится по итогам отработанного времени в зависимости от периодичности рассмотрения критериев оценки эффективности деятельности работников.

3.4. Педагогическим работникам, принятым переводом из другого образовательного учреждения, оплата за качество работы производится по значениям критериев оценки качества, достигнутым в учреждении, из которого переведен работник (основание справка с последнего места работы).

3.5. Оплата за качество работы педагогическим работникам, перешедшим на другую педагогическую должность производится на основании решения педагогического совета.

3.6. Выплаты за качество эффективности производится на основании решения Комиссии (оформляется протоколом), приказа директора школы.

3.7. При расчете стоимости одного балла учитывается полученная по итогам работы сумма баллов по фактическим значениям критериев оценки качества. Стоимость балла может меняться в зависимости от периодичности рассматривания критериев оценки эффективности деятельности работников. Фонд оплаты труда за качество должен составлять не менее 16% в учреждении от фонда оплаты труда основного персонала учреждения по основному месту работы, по должностным окладам (с учетом нагрузки) основного персонала, не включая вакансии.

4. Заключительные положения

4.1. Данное Положение рассматривается на общем собрании работников гимназии, согласовывается с первичной профсоюзной организацией и утверждается приказом директора организации.

4.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения. Положение действительно до принятия новой редакции.

4.3. Настоящее Положение обязательно для исполнения всеми участниками образовательной деятельности.

4.4. Гимназия размещает Положение на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет.