

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
"Лицей №121 имени Героя
Советского Союза С.А.Ахтямова"
Советского района г. Казани



Казан шәһәре Совет районынын
«Советлар Союзы Герое
С.Ә.Әхтәмов исемеңдәге 121 нче
лицей» муниципаль автоном
гомуми белем учреждениесе

Согласовано
Педагогическим советом
протокол №6 от «28» марта 2017 года
Принято
Общим собранием трудового коллектива
МАОУ «Лицей №121 имени Героя Советского
Союза С.А.Ахтямова» Советского района г.Казани
Протокол №1 от 28.03.2017г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МАОУ «Лицей №121
имени Героя Советского Союза
С.А.Ахтямова» Советского района
г.Казани
В.А.Афонская/
Введено в действие приказом
№ 201 от «28» марта 2017 года



ПОЛОЖЕНИЕ
о критериях оценки эффективности деятельности педагогов
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Лицей №121 имени Героя Советского Союза С.А.Ахтямова»
Советского района г.Казани

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (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», Трудового Кодекса Российской Федерации 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 лица.

1.3. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты труда работников 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 лица.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

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

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

1.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) и основной должности и составляет 40% от ФОТ основного персонала согласно изменениям Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.01.2013г. № 50.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных учреждений по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений.

Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

$$B_{kj} = \frac{FOТ_k}{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (I_{ij} \times K_i)} \times \sum_{i=1}^n (I_{ij} \times K_i)$$

где:

B_{ki} - выплаты за качество выполняемых работ;

$FOТ_k$ - фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;

I_{ij} - отнормированный i -й критерий оценки эффективности деятельности по j -му работнику;

K_i - относительный весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности;

n - количество критериев оценки эффективности деятельности;

m - численность работников учреждения.

Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности. Нормирование заключается в выборе диапазона значений критерия эффективности деятельности (наилучшее и наихудшее), одно из которых соответствует нулевому значению отнормированного критерия, другое - единичному. При нахождении фактического значения критерия эффективности в пределах диапазона значений критерия эффективности деятельности отнормированный критерий эффективности деятельности принимает значения от 0 до 1. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным 0, при выше наилучшего - 1.

Зависимость значения отнормированного критерия эффективности деятельности от значения критерия эффективности деятельности может быть прямой (положительная динамика определяется увеличением значения критерия) и обратной (положительная динамика определяется уменьшением значения критерия).

Отнормированный критерий при прямой зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{M_i - L_i}$$

где:

FI_i - фактическое значение критерия эффективности деятельности;

M_i - наилучшее значение критерия эффективности деятельности;

L_i - наихудшее значение критерия эффективности деятельности.

Отнормированный критерий эффективности деятельности при обратной зависимости его значения от значения критерия рассчитывается по формуле:

$$I_i = \frac{FI_i - L_i}{L_i - M_i}$$

Весовыми коэффициентами определяется степень приоритетности критерия эффективности деятельности. Наиболее приоритетному критерию присваивается наибольший коэффициент. Относительный весовой коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_i = \frac{VK_i}{\sum_{i=1}^n VK_i}$$

где:

VK_i - весовой коэффициент i -го критерия оценки эффективности деятельности.

3. Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников

Положение распространяется на следующие категории работников:

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный уровень	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников			
	Педагог дополнительного образования	2	50
	Педагог-организатор	2	50
	Социальный педагог	2	50
	Педагог-психолог	3	55
	Преподаватель-организатор ОБЖ	4	60
	Учитель	4	60
	Учитель-дефектолог	4	60
	Учитель-логопед (логопед)	4	60
	Воспитатель группы продленного дня	4-3	55
	Зав. библиотекой	4	50
	Библиотекарь	3	40
	Зав. отделом дополнительного образования	4	65
	Зав. лабораторией охраны здоровья детей	4	65
	врач-специалист	3	60
	медсестра	3	40

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности работника служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в

которой собраны личные профессиональные достижения за определенный период времени, а также участие в общественной жизни лица.

2.5. Портфолио 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 педагога на основе его личного портфолио в лице приказом директора по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей ШМО, членов профкома.

2.7. Председателем Комиссии является директор и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты работы Комиссии оформляются приказами. Приказы хранятся в архиве лица. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.9. В установленные приказом директора лица работники передают в Комиссию заполненные собственноручно оценочные листы, содержащие самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Определяются следующие отчетные периоды:

- 1 – январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август – итоги третьей четверти и учебного года; итоги предметных олимпиад, профессиональных конкурсов; участие в общественной жизни образовательного учреждения (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря*);

- 2 - сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первой и второй четверти (*выплаты производятся с 1 января по 31 августа*);

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

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 25 августа (1 отчетный период) и до 10 января (2 отчетный период);
- Комиссия рассматривает представленные материалы 25-27 августа (1 отчетный период) и 10-12 января (2 отчетный период);
- 28-29 августа (1 отчетный период) и 13-14 января (2 отчетный период) педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 3 сентября (1 отчетный период) и 18 января (2 отчетный период) приказ передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

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

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

2.15. В случае не согласия работника с итоговым баллом, работник имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.16. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение.

2.17. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в КТС образовательного учреждения.

2.18. Оценочные листы работников хранятся в архиве лица 3 года.

4. Заключительные положения

Настоящее Положение распространяется на всех работников образовательного учреждения и действует до принятия нового.

Типовые критерии эффективности деятельности учреждения и их весовые коэффициенты в разрезе типов образовательных учреждений утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.