

ПРИНЯТО
на Педагогическом совете
протокол №1
от 29.08.2025

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации


Л.Р. Степанищева



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ лицей №2
Г.А. Иванов
Приказ № 95 от 29.08.2025

ПОЛОЖЕНИЕ

о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения лицей №2
Бугульминского муниципального района Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке распределения стимулирующих выплат (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ, Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.06.2024 № 454 « О внесении изменений в постановление КМ РТ от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», Постановлением Министерства образования и науки Республики Татарстан от 08.01.2016 № под -6/16 « О внесении изменений в приказ МО и Н РТ от 25.06.2013 № 2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан» (с изменениями и дополнениями), «Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2024 - 2027 годы» от 19.06.2024 и регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат работникам МБОУ лицей №2 Бугульминского муниципального района Республики Татарстан (далее - Школа)

1.2. Положение разработано в целях повышения эффективности педагогического труда, повышения материальной заинтересованности работников, повышения качества образования.

1.3. Стимулирующие выплаты определяются работникам педагогического, учебно-вспомогательного административно – управленческого персонала (руководители, заместители, заместители по АХЧ).

1.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию
- выплаты за качество выполняемых работ.

1.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работ подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

1.6. Размер, порядок и условия осуществления выплат, качество выполняемых работ определяется настоящим положением и действует как часть коллективного договора.

1.7. Размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимаются в размере 16,0% фонда оплаты труда работников Школы по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы)

работников по основному месту работы.

1.8. Вновь принятым работникам школы и работникам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком, оплата из стимулирующего фонда за качество выполняемых работ производится в размере 10 баллов (не более).

1.9. Педагогическим работникам, принятым переводом из другого образовательного учреждения, оплата за качество производится по значениям критериев оценки качества, достигнутом в учреждении, из которого переведен работник (основание –выписка из приказа с последующего места работы о критериях оценки эффективности деятельности педагога).

1.10. Оплата за качество работы педагогическим работникам, перешедшим на другую педагогическую должность, производится на основании решения Комиссии.

1.11. Педагогические работники, в т.ч. администрация (заместители директора), достигшие пенсионного возраста и уволившиеся из данного учреждения и в течение двух месяцев поступившие вновь на работу в данное учреждение на ту же должность, решением Комиссии образовательного учреждения (наличие протокола) могут быть сохранены ранее установленные в период работы баллы в полном размере.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности работников школы.

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 работника школы в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат трудовой деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории работников школы:

- заместитель директора по УР;
- заместитель директора по ВР;
- заместитель директора по АХЧ;
- заведующая библиотекой;
- библиотекарь;
- учитель;
- педагог – психолог;
- педагог дополнительного образования;
- воспитатель группы продленного дня;
- педагог – организатор;
- социальный педагог;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- тьютор.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности работников школы служат оценочные листы, в которых прописаны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад работника школы в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей №2
Бугульминского муниципального района Республики Татарстан**

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника школы на основе его оценочного листа в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей ТМО, членов профкома.

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

2.7. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 3 года. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.9. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) работники школы передают в Комиссию заполненные собственноручно оценочные листы, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.10. Выплата за качество производится 1 раз в год с 1 сентября нынешнего года по 31 августа следующего года.

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

2.12. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- Работники школы сдают оценочные листы в Комиссию до 1 июня;
- Комиссия рассматривает представленные материалы до 20 августа;
- Работник школы может обратиться в Комиссию с апелляцией до 25 августа;
- 1 сентября итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

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

2.14. Педагоги лицея, подготовившие призёров и/или победителей заключительного этапа ВСОШ по предмету или победителей регионального этапа ВСОШ по предмету за прошедший учебный год, автоматически получают 60 баллов без заполнения оценочных листов. Педагоги лицея, подготовившие призёров регионального этапа ВСОШ по предмету за прошедший учебный год, автоматически получают 55 баллов, или они могут представить в комиссию оценочный лист. Педагогические работники, ставшие победителями/ призёрами профессиональных конкурсов на уровне России или Республики Татарстан, автоматически получают 60 баллов без заполнения оценочных листов.

2.15. Количество баллов одного работника школы не должно превышать:

- заместитель директора по УР – 70 баллов;
- заместитель директора по ВР – 70 баллов;
- заместитель директора по АХЧ – 65 баллов;
- учитель- 60 баллов
- преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности – 55 баллов;
- педагог – психолог – 55 баллов;
- социальный педагог – 50 баллов;

- педагог – организатор – 50 баллов;
- педагог дополнительного образования – 55 баллов;
- воспитатель группы продленного дня – 55 баллов;
- заведующая библиотекой – 50 баллов;
- библиотекарь – 40 баллов;
- учитель-логопед -55 баллов;
- учитель-дефектолог – 55 баллов;
- тьютор – 55 баллов.

2.16. В случае несогласия работника школы с итоговыми баллами, работник школы имеет право до 25 августа обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.17. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника школы и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.18. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, работник школы имеет право обратиться в КТС образовательного учреждения.

3. Критерии оценки деятельности работников школы.

3.1 Критерии оценки эффективности деятельности руководителей и работников лицея утверждаются приказом

4 Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение распространяется на всех работников МБОУ лицея №2 Бугульминского муниципального района Республики Татарстан и действует до принятия нового.