

РАССМОТРЕНО
на собрании Трудового
коллектива МБОУ
«Школа №14» Вахитовского
района г.Казани
Протокол № 1
от «29» 08
2022 г.



«УТВЕРЖДАЮ»
директор
О.Ю. Резенкова
Приказ № 101
от «1» 09 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о критериях оценки эффективности деятельности педагогов
МБОУ «Школа № 14» Вахитовского района г.Казани

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании:
- ✓ Трудового Кодекса Российской Федерации;
 - ✓ Постановления Кабинета Министров № 412 от 31.05.2018 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан"
 - ✓ Федерального Закона № 273 — ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» п.6 ст.77.
 - ✓ Устава МБОУ «Школа № 14» Вахитовского района г.Казани;
 - ✓ Положения о критериях оценки эффективности деятельности работы педагогов МБОУ «Школа № 14» Вахитовского района г.Казани
 - ✓ Коллективного договора МБОУ «Школа № 14» Вахитовского района г.Казани работников (далее - учреждения).
 - ✓ Изменений к Коллективному договору на 2021-2023 годы.
 - ✓ Указа Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан».
 - ✓ Отраслевого Соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023 гг..
 - ✓ Территориального соглашения между Управлением образования Исполнительного комитета муниципального образования города Казани и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023 гг.
 - ✓ Постановления Кабинета Министров РТ №1030 от 30.10.2021 г. «О внесении изменений в отдельные постановления Кабинета Министров РТ».
 - ✓ Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"
 - ✓ Письма Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.20 г. №ВБ-1011/08 «О направлении разъяснений».
 - ✓ Постановления ИКМО г. Казани от 28.02.22 № 563 «"Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани"

- ✓ Изменения и дополнения в Отраслевое Соглашения между МО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2021-2023 годы от 10.01.2022 г. (если первоначально указывали между министерством и профсоюзами) и Изменения и дополнения в Отраслевое Соглашения между УО и Н РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2021-2023 годы от 15.02.2022 г..

1.2 Настоящее положение определяет критерии выплат за качество выполняемых работ педагогическими работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

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

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 МБОУ «Школа №14»

1.4 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

1.5 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 МБОУ «Школа №14»

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 школы.

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 следующие категории педагогических работников:

- учитель;
- педагог – психолог;
- педагог дополнительного образования;
- воспитатель группы продленного дня;
- педагог – организатор;
- социальный педагог;
- преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит оценочный лист (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. Оценочный лист 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 заполнения оценочного листа приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей ШМО, членов профкома.
- 2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом № 101 от «1» 09 2022 г. согласованного с профсоюзным комитетом (протокол № 1 от «29» 08 2022 г.).
- 2.8. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
- 2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
- 2.10. 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) педагогические работники передают в Комиссию собственноручно заполненным оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.
- 2.11. Определяются следующие отчетные периоды:
- 1 - май, июнь, июль, август - итоги учебного года (выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря);
 - 2- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь - итоги первой и второй четверти (выплаты производятся с 1 января по 1 мая);
 - 3- январь, февраль, март, апрель - итоги третьей четверти, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни образовательного учреждения (выплаты производятся с 1 мая по 31 августа)
- 2.12. 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.
- 2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:
- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;
 - Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода;
 - 13-15 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
 - После 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок

- 2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.
- 2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.
- 2.16. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.
- 2.17. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).
- 2.18. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в КТС школы в соответствии с ч.5 трудового Кодекса Российской Федерации.
- 2.19. Работники имеют право вносить свои предложения в Комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев Положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.
- 2.20. 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 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) 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 организаций.

3.2. Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются директором школы по согласованию с общим собранием коллектива. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников школы и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных муниципальным заданием.

3.3 Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников в таблицах .

Педагог дополнительного образования	50
Педагог-организатор	50
Воспитатель ГПД	55
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	60
Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-	60

преподавательскому составу)	
Учитель	60
Библиотекарь	50

3.4 Типовые критерии эффективности деятельности работников, их весовые коэффициенты утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

Фонд выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, объем которого рассчитывается по формуле:

где:

- фонд оплаты труда, предусмотренный на выплаты за качество выполняемых работ;
- фонд оплаты труда работников дошкольной образовательной организации по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы;
- доля фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

Рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается в размере 16 процентов фонда оплаты труда работников образовательных организаций по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы.

Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера руководителя

Группа по оплате труда руководителя	Значение объемного показателя (численность воспитанников по состоянию на начало учебного года), человек*	Базовый оклад, рублей	Выплаты стимулирующего характера, рублей
7	601 – 800	33 000	8 000

3.5. Типовые критерии эффективности деятельности директора, заместителей директора утверждаются Министерством образования и науки Республики Татарстан.

3.6. Выплаты за качество выполняемых работ рассчитываются по формуле:

где,

- выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности;
- размер выплат стимулирующего характера, который приведен в таблице 16 настоящего Положения;
- коэффициент выполнения критериев качества.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. Установленные стимулирующие выплаты производятся равными долями ежемесячно.

3.8. Больничные листы и отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учитываются стимулирующие выплаты.

3.9 Одним из критериев оценки эффективности деятельности работников лицея – установлен критерий за выполнение социально-значимой общественной работы (председателю первичной профсоюзной организации 5 баллов, уполномоченному по охране труда 5 баллов, ответственному за опеку и попечительство 5 баллов; горячее питание 5 баллов, за делопроизводство 5 баллов; за работу с пенсионным фондом и страхованием сотрудников 5 баллов).

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 Лицея;
- 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;
- по письменному заявлению работника

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

4.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, работник должен быть предупрежден не менее, чем за 2 месяца.

4.4. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в Лицее.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогов и действует до принятия нового.

5.2. Право толкования данного Положения принадлежит директору лицея, Председателю Комиссии и председателю профкома в пределах своей компетенции.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

периодичность _____ 20 _____

- 20 _____ учебный год
(ФИО работника, должность)

Показатели эффективности деятельности работника	Периодичность оценки	Максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей за истекший период (заполняется работником)	Подтверждение сведений в протоколе мониторинга профессиональной деятельности (заполняется администрацией)
Успеваемость учащихся по предмету		3		
Качество знаний по предмету		5		
Успеваемость учащихся по результатам промежуточной (итоговой) аттестации		2		
Качество учащихся по результатам промежуточной (итоговой) аттестации		5		
Подготовка участников, призеров, дипломантов предметных олимпиад, конкурсов, конференций		3		
Организация внеклассной работы по предмету		5		
Участие учителей в профессиональных конкурсах, грантах, НПК		5		
Наличие и распространение педагогического опыта		3		
Ведение электронных журналов, своевременное оформление документации		3		
Трудовая дисциплина. Соблюдение правил ВШК, исполнение приказов.		3		
Профилактическая работа по предупреждению травматизма, по безопасности жизнедеятельности учащихся.		2		
Охват детей горячим питанием		3		
Работа по обороту карт питания		3		
Профилактическая работа по предупреждению правонарушений с детьми из «группы риска»		3		
Участие учителей в общественной жизни школы		5		
Работа, не связанная с основными обязанностями		7		
ИТОГО		60		

Члены комиссии

Оценочный лист заполнен _____ 20 _____ г.

Протокол № _____

от « _____ » _____ 20 _____ г.

С оценочным листом ознакомлен _____ (подпись работника)
(Ф.И.О работника, должность)