

«Принято»

общим собранием работников МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа
№12» Вахитовского района г.Казани

Протокол № 24а
от « 01 » 09 20 15 г.

«Утверждено»

Руководитель МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа №12»
Вахитовского района г.Казани


Приказ № 237 от « 01 » 09 20 15 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о критериях оценки эффективности деятельности педагогов в
Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа №12» Вахитовского 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 05.12.2008 года №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);
- постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 года № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» и с изменениями (постановление КМ РТ от 08.10.2010 года №790);
- постановления Исполнительного комитета г. Казани от 25.08.2010 № 7473 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Казани»;
- постановления Исполнительного комитета г. Казани от 11.01.2011 № «О внесении изменений в постановление Исполнительного комитета г.Казани от 25.08.2010 №7473 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений г.Казани»;
- отраслевого Соглашения между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза народного образования и науки на 2011-2013 годы

и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ педагогическими 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 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 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 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 приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, Попечительского совета, руководителей ШМО, членов профкома.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с первичной профсоюзной организацией.

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 собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

1. апрель, май, июнь, – итоги учебного года (выплаты производятся с 1 июля по 30 сентября);
 2. июль, август, сентябрь – итоги учебного года, ЕГЭ, ОГЭ (выплаты производятся с 1 октября по 31 декабря);
 3. октябрь, ноябрь, декабрь – итоги второй четверти, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни образовательного учреждения (выплаты производятся с 1 января по 31 марта)
 4. январь, февраль, март, – итоги третьей четверти, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни образовательного учреждения (выплаты производятся с 1 апреля по 31 июня)
- 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 не согласия 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 образовательного учреждения, 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. 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;

- социальный педагог – 50 баллов;
- воспитатель группы продленного дня – 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 «Об образовании в Российской Федерации», в том числе в части всеобщего, 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;
- 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 1 месяц.

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

5. Форма оценочного листа.

Оценочный лист

(ФИО работника, должность)

№	Показатель и оценки эффективности деятельности работника на основании критериев	Периодичность оценок	Диапазон значений/максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей за истекший период (заполняется работником)	Подтверждение сведений в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника (заполняется администрацией или руководителем профильного методобъединения)	Итоговый оценочный балл (заполняется комиссией)	Обоснование (заполняется комиссией в случае снижения оценочных баллов)
1	2	3	4	5	6	7	8
	ИТОГО						

Члены комиссии

Оценочный лист заполнен _____ 20__ г.

Протокол комиссии от _____ 20__ г. № _____

С оценочным листом ознакомлен _____

(подпись работника)

ка, в

ены

ле в

авил

азов,

риод

плат,

ению

вание

яется

ией в

нае

ения

чных

ов)

6. Критерии и показатели качества и результативности эффективной деятельности педагогов.

	Наименование критерия	Расчет показателя
1	Успеваемость обучающихся по предмету	100% -3 балла; 99%- 98% -2 балла; 95 %-97% -1 балла; менее 95% -0 баллов
2	Качество знаний обучающихся по предмету	100%- 90% - 5 баллов; 89%- 80% -4 балла; 79%- 70% -3 балла; 69%- 55% -2 балла; 54%- 40% -1 балла; менее 40% -0 баллов (А/В)*100% * К, где А - число учащихся, справившихся на «4» и «5» с экзаменом, тестированием, годовой контрольной работой В - общая численность обучающихся по предметам; К – коэффициент группы сложности предметов Для учителей русского языка и литературы, татарского языка и литературы, математики, родного языка, иностранного языка, математики, физики химии устанавливается коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности); для учителей истории, обществознания, права, биологии географии , экономики, астрономии, начальных классов устанавливается коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности); для учителей физического воспитания, технологии, музыки. изобразительного искусства, черчения, ОБЖ) устанавливается коэффициент (К) = 0,5; (3-я группа сложности)
3	Положительная высокая динамика успеваемости обучающихся	Увеличение доли обучающихся, закончивших учебный период с положительными оценками: от 3 % и выше -1 балл;
4	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	Международный уровень – 3 балла, федеральный уровень – 2 балла, региональный уровень – 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балла,
5	Организация внеклассной работы по предмету	При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности – 1балл, при отсутствии мероприятий – 0 баллов
6	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев– 1 балл, наличие указанных случаев - ноль баллов
7	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	федеральный уровень – 2 балл, региональный уровень - 1 балл, муниципальный уровень – 0,5 балл,
8	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.	федеральный уровень – 2 балла, региональный уровень – 1 балла, муниципальный уровень – 0,5 балла, Учитывается проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций, творческих отчетов и др. мероприятий по обобщению передового опыта Публикация статей в районных изданиях, в городских, в республиканских.
9	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, расширение, углубление, элективный курс)	Норма - стабильные образовательные результаты обучающихся по профильным предметам в профильных классах и классах с углубленным изучением отдельных предметов - 1 балл
10	Активное участие педагога в методической и экспертной работе	Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта - 2 балл
11	Активное участие педагога в проведении итоговой	Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9 –х классов в качестве эксперта предметной комиссии- 2 балла, в итоговой аттестации

	Наименование критерия	Расчет показателя
	аттестации	обучающихся 11 –х классов в качестве эксперта предметной комиссии – 2 балла;
12	Ведение классных журналов	Без замечаний - 1 балла; замечания – 0 балла
13	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	Своевременное и полное заполнение электронных и бумажных личных дел обучающихся и родителей, ведение документации - 1 балл; нарушение сроков – 0 баллов
14	Трудовая дисциплина. Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе и т.д.)	Наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка -0 баллов; отсутствие замечаний -1 балл
15	Профилактика правонарушений	Отсутствие правонарушений- 1 балл; постановка на учет в КДН -0 баллов
16	Охват обучающихся горячим питанием	Показатель ниже общешкольного - 0 баллов; показатель на уровне общешкольного - 1 балл; показатель выше уровня общешкольного – 2 балла
17	Внедрение здоровьесберегающих технологий	Наличие у педагога авторской программы здоровья - 1 балл; наличие в классе театра здоровья, активное участие в акциях - 1 балл
18	Создание личного сайта	Наличие личного сайта -0,5 балла, систематическое обновление – 1 балл
19	Работа с микрорайоном	Обход с целью уточнения количества детей - 1 балл
20	Социальное партнерство с другими учреждениями	Сотрудничество с 2 и свыше учреждениями - 1 балл Педпрактика и совместные проекты с ВУЗами
21	Профсоюзная работа	От 0 до 50 чел. работающих – 1 балл;
22	Участие в художественной самодеятельности	Призеры районного, городского уровня-1 балл
23	Участие в учительской Спартакиаде	Призеры - 3 балл

7. Заключительные положения

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

7.2. Право толкования данного Положения принадлежит директору МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №12», Председателю Комиссии и председателю профкома в пределах своей компетенции.

7.3.. Изменения вносятся в связи с поступлением новых нормативных документов, в связи с изменением условий образовательного процесса и по иным причинам. Изменения вносятся приказом директора Школы, на основании решения о внесении изменений, принятом педагогическим советом Школы.