

С учетом мнения профсоюзной  
организации МБОУ «Гимназия №18»

 Насибуллина Г.Р.

«31» августа 2018г

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор

МБОУ «Гимназия №18»

 Садыков Р.Х.

«31» августа 2018г.



Протокол заседания профкома  
(с мотивированным мнением)  
от «31» августа 2018г. № 01

Приказ

от «31» августа 2018г. №263

**Доведено до работников**

**МБОУ «Гимназия №18» на общем собрании**

Протокол 01 от «31» августа 2018г.

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

**о критериях оценки эффективности педагогов**

**в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении**

**«Гимназия №18 с татарским языком обучения» Приволжского района г.Казани**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности педагогов (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации от № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в РФ»;
- Закон Республики Татарстан от 22.07.2013 N 68-ЗРТ "Об образовании";
- Постановлением Кабинета Министров № 412 от 31.05.2018 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан"
- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан "О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»";
- Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25 июня 2013 года N 2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан»
- Уставом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №18 с татарским языком обучения» Приволжского района г.Казани;
- Коллективным договором Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №18 с татарским языком обучения» Приволжского района г.Казани (далее - Гимназия);
- Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №18 с татарским языком обучения» Приволжского района г.Казани;

- Территориального соглашения между Управлением образования Исполнительного комитета муниципального образования города Казани и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2017-2019гг.;

- Приказа МО и Н РТ 25.06.2013 №2441/13 «Примерные критерии оценки эффективности деятельности руководителей и работников средних общеобразовательных учреждений Республики Татарстан»;

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 лица.

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 лица.

## **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 лица.

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:

- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по АХЧ;
- заведующий библиотекой;
- учитель;
- педагог – психолог;
- педагог дополнительного образования;
- воспитатель группы продленного дня;
- педагог – организатор;
- преподаватель – организатор по ОБЖ;
- инструктор по физической культуре;

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. 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 от «31» августа 2018г. №263 принятого с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (протокол № 1 от «31» августа 2018г.)
- 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- 2 года. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
- 2.10. В установленные приказом руководителя 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 –январь, февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август – итоги третьей и четвертой четверти (*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*);
- 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:
- работники сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;
  - Комиссия рассматривает представленные материалы с 10 по 12 числа отчетного периода;
  - 13-15 числа отчетного периода работник 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 гимназии, 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 гимназии по согласованию с общим собранием коллектива. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников гимназии и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных муниципальным заданием.

3.3 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 нуля до единицы. При фактическом значении критерия эффективности ниже наихудшего значения значение отнормированного критерия принимается равным нулю, при выше наилучшего – единице.

3.4. 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).

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

Заместитель директора по учебной работе	70
Заместитель директора по воспитательной работе	70
Заместитель директора по АХЧ	65
Учитель	60
Преподаватель-организатор по ОБЖ	60
Педагог-психолог	55
Педагог-организатор	50
Воспитатель	55
Инструктор по физической культуре	45
Заведующий отделом (сектором) библиотеки	50
Педагог дополнительного образования	50

3.6 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 лица. Размер фонда стимулирующих выплат (не менее 16%), 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.

3.7. 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.

#### **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 всеобщего, 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 гимназии.

#### **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.

#### **Приложения:**

Приложение №1 - Критерии оценки эффективности деятельности работников МБОУ «Гимназия №18 с татарским языком обучения» Приволжского района г. Казани;

Приложение №2 - Оценочный лист.