

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО

МБОУ Шахтёновская СОШ

 Н.В.Кириченко

Протокол №1 от 29.08.2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ

Шахтёновская СОШ

 М.А. Рудакова

Приказ № 43 от 30.08.2024г.



**Положение об оценке эффективности деятельности
педагогических работников
МБОУ Шахтёновская СОШ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности педагогов (далее - Положение) разработано на основании Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалифицированных групп должностей работников образования, разработанного в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2012 г. №2620-р, Постановлением Правительства Ростовской области от 25.04.2013 г. №241 « Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты) « Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Ростовской области», Постановления Администрации Красносулинского района Ростовской области от 10.06.2013г. №69 «Об утверждении Плана мероприятий (дорожной карты) « Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Красносулинском районе», ТК РФ и определяет критерии выплат за качество выполняемых работ работниками учреждения по результатам труда за определенный срок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагога.

1.3. 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.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

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

1.1. 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 школы.

1. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда МБОУ Табунщиковская СОШ, 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;

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 школы.

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 директора создается Комиссия, состоящая

из представителей администрации школы, первичной профсоюзной организации, руководителей ШМО.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором школы и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации школы.

2.8. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у директора школы. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом директора школы сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают директору 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:

- первый – май, июнь, июль, август – итоги учебного года, организация летнего отдыха учащихся, благоустройство пришкольных территорий, подготовка к приемке школы (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря*);
- второй - сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первой и второй четверти (*выплаты производятся с 1 января по 1 мая*);
- третий - январь, февраль, март, апрель – итоги третьей четверти, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни школы (*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 директора.

2.16. Количество баллов одного педагога для получения максимальной надбавки может не превышать:

- учитель - 60 баллов;
- педагог – психолог - 55 баллов;
- педагог-организатор – 50 баллов;
- воспитатель группы продленного дня -50 баллов;
- преподаватель-организатор ОБЖ - 50 баллов;
- педагог дополнительного образования - 50 баллов

2.17. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

2.19. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

2. Критерии оценки эффективности деятельности педагога

(ФИО педагога)

(дата заполнения)

№	Наименование критерия	Весовой коэффициент (баллы)	Расчет показателя	Основание	Балл педагога	Оценка Комиссии
1.	Достижение обучающимися положительной динамики результатов освоения образовательных программ					
1.1	Успеваемость обучающихся по предмету	0-3	100% - 3 балла; 90 – 99 % - 1 балл; менее 90 % - 0 баллов. Снижение успеваемости на каждые 10 % (2 человека) в сравнении между отчётными периодами – «- 1 балл»	отчет за период		
1.2	Качество знаний обучающихся по предмету	0-5	$(A/B) \cdot 100\% \cdot K$, где А - число учащихся, справившихся на «4» и «5» с промежуточной аттестацией, тестированием, ВПР, годовой контрольной работой В - общая численность учащихся, выполнявших работу; К – коэффициент группы сложности предметов <ul style="list-style-type: none"> коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности) устанавливается для учителей русского языка и литературы, математики, иностранного языка, информатики, физики, химии; коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности) устанавливается для учителей истории, обществознания, права, биологии, географии, экономики, астрономии, начальных классов; коэффициент (К) = 0,5 (3-я группа сложности) устанавливается для учителей физической культуры, технологии, музыки, ИЗО, ОБЖ. 100 % - 5 баллов 90 – 99 % - 4 балла 80 – 89 % - 3 балла 70 – 79 % – 2 балла 60 – 69 % – 1 балл.	отчет за период		

1.3	Положительная высокая динамика качества знаний обучающихся	0-1	Увеличение доли обучающихся в сравнении отчётных периодов, закончивших с положительными оценками: рост от 3 % и выше - 1 балл;	отчет за период		
1.4	Результативность ГИА (ЕГЭ, ОГЭ)	0-5	Отсутствие обучающихся, не преодолевших минимальный порог- 5 баллов, наличие – «-1» балл за каждого учащегося	протоколы		
1.5	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету	0-7	федеральный уровень – 4 балла, <u>при наличии 2 и более + 1 балл за каждого, но не более 3 баллов;</u> региональный уровень – 3 балла, <u>при наличии 2 и более + 1 балл за каждого, но не более 2 баллов;</u> муниципальный уровень – 2 балла, <u>при наличии более 3 + 1 балл.</u> уровень учреждения – 1 балл.	грамоты, дипломы, свидетельства		
1.6	Организация внеурочной деятельности по предмету	1	При наличии 2-х и более открытых мероприятий, подготовленных учителем по предмету в рамках внеурочной деятельности – 1 балл, при отсутствии мероприятий – 0 баллов	программа		
1.7.	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	1	благодарность письменная в адрес учреждения, вышестоящих организаций – 1 балл, обоснованные жалобы – «-1» балл	благодарственные письма		
2.	Учебно-методическая активность педагога					
2.1	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	0-4	федеральный уровень – 4 балла, региональный уровень - 3 балла, муниципальный уровень – 2 балл, уровень учреждения (<u>школьный конкурс методический разработок, организация и проведение единых дней и др.</u>) – 1 балла	грамоты, дипломы, свидетельства		
2.2	Наличие и уровень	0-4	федеральный уровень – 4 балла,	открытые		

	распространения передового педагогического опыта		региональный уровень – 3 балла, муниципальный уровень – 2 балл, уровень учреждения – 1 балла <u>При наличии 2 и более мероприятий на уровне учреждения + 1 балл за каждое, но не более 3</u>	уроки, мастер-классы, презентации, творческие отчеты, обобщение опыта, выступления на ГМО и т.д.		
2.3	Присутствие на коллективных и методических мероприятиях школы (пед. совет, семинар, заседание ТГ, МС, открытые уроки, мастер-класс и др.)	0-4	Присутствие на всех мероприятиях – 4 балла, пропуск каждых двух – «-1 балл»			
2.4	Организация мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (ведение портфелей достижение обучающихся, психологические мониторинги, мониторинг воспитанности и др.)	0-3	Организация всех мониторингов – 3 балла, 2-х и более – 2 балла одного – 1 балл отсутствие – 0 баллов	приказы по школе, протоколы, отчеты		
2.5	Использование новых педагогических технологий (АМО, интегративное обучение и др)	0-1	Применение традиционных технологий - 0 баллов; использование интерактивных форм и методов обучения -1 балл	методические разработки, открытые уроки		

2.6	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, углубление)	0-3	100% - 3 балла; 90 – 99 % - 1 балл; менее 90 % - 0 баллов. Снижение успеваемости на каждые 10 % (2 человека) в сравнении между отчётными периодами – «- 1 балл»	программы		
2.7	Качество разработки и реализации рабочих программ	0-1	Наличие рабочей программы - норма - 1 балла; отсутствие или не выполнение – 0 баллов;	рабочие программы, лист коррекции рабочей программы		
2.8	Наличие авторских материалов	0-3	федеральный уровень – 3 балла, региональный уровень - 2 балла, муниципальный уровень – 1 балл,			
2.9	Активное участие педагога в экспертной работе	0-2	Участие педагога в аттестации педагогических кадров на соответствие занимаемой должности в качестве эксперта - 2 балла	приказы		
2.10	Активное участие педагога в проведении ГИА	0-2	Участие в проведении ГИА в ППЭ в должности организатора в аудитории ППЭ не менее чем на 3 экзаменах в периоде – 1 балл. Участие в проведении ГИА в ППЭ в должности организатора в аудитории ППЭ не менее чем на 5 экзаменах в периоде – 2 балла. Менее 3 – 0 баллов.	приказы		
2.11	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы учреждения	0-2	Участие – 2 балла	приказы		
2.12	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета,	0-4	Наличие оформленного кабинета – 2 балла Участие в оформлении рекреаций, музея – 2 балла	паспорт кабинета		

	музея, рекреаций и т.п.)					
2.13	Реализация дополнительных проектов	0-3	1 балл за каждый проект, но не более 3	групповые и индивидуальные проекты учащихся, социальные проекты		
3.	Классное руководство					
3.1	Организация самоуправления в классном коллективе	0-1	Систематически действующий орган классного самоуправления -1 балл; Отсутствие систематически действующего органа классного самоуправления – 0 баллов;	план работы		
3.2	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	0-2	Положительная динамика – 2 балла, отрицательная – 0 баллов	план работы		
3.3	Профилактика правонарушений	0-1	Отсутствие правонарушений - 1 балл; постановка на учет в КПДН, ОпДН, ВШУ - 0 баллов	план работы		
3.4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 балла	план работы		
4.	Соблюдение исполнительской дисциплины					
4.1	Ведение электронного журнала	0-2	без замечаний – 2 балла замечания своевременно устранены – 1 балл замечания устраняются не своевременно – 0 баллов	справки, выгрузки БАРС		
4.2	Оформление документации, установленной локальными актами, учреждения	0-1	Своевременная подача отчётов, ведение документации - 1 балл; нарушение сроков – 0 баллов	справки		
4.3	Трудовая дисциплина.	1	Наличие опозданий педагога, нарушение правил	приказы по		

	Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.)		внутреннего трудового распорядка – «-1» балл; отсутствие замечаний -1 балл	школе		
4.4	Организация рабочего места учителя	1	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к рабочему месту учителя - 1 балл; наличие замечаний- «-1» балл за каждое замечание	приказы по школе, справки		
5.	Сохранение здоровья учащихся					
5.1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	1	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 балл, наличие указанных случаев - 0 баллов	справка мед. учреждения		
5.2	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения (парения вейпов), наркомании, алкоголизма и т.д.	0-1	Ведётся без системы - ниже нормы -0 баллов; Ведётся систематически- 1 балл	план работы, методические разработки		
5.3	Охват обучающихся горячим питанием	0-3	Показатель ниже общешкольного по параллели - 0 баллов; показатель на уровне общешкольного по параллели - 0,5 балл; показатель выше уровня общешкольного – 2 балла; показатель выше среднего по городу - 3 балла	отчеты классных руководителей		
5.4	Участие педагога в организации отдыха детей	0-3	Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовом объединении - 2 балла, работа начальником лагеря - 3 балла; организация и проведение загородной экскурсии согласно утвержденному плану работы - 1 балл	приказы		
5.5	Организация физкультурно-оздоровительной и	0-2	Проведение мероприятий (не менее 2-х) физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности – 2 балла	методические разработки		

	спортивной работы					
5.6	Внедрение здоровьесберегающих технологий	0-1	Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе – 1 балл, отсутствие – 0 баллов	конспекты уроков, занятий		
5.7	Фактическая наполняемость класса превышает нормативы или существенно превышает среднюю наполняемость классов в школе	2	0% - 20% - 1 балл; свыше 20% - 2 балла;	приказ		
6.	ИКТ- деятельность педагога					
6.1	Активное участие в АИС «Барс»	0-2	Оформление и хранение всей документации в электронном виде – 1 балла; систематическое общение с родителями по Интернету, проведение дистанционного обучения во время карантина – 1 балл	отчеты, справки зам. директора		
6.2	Участие в обновлении школьного сайта	1	Систематическое участие - 1 балл	материалы		
6.3	Создание личного сайта	1	Создание личного сайта - 1 балл	скриншот		
6.4	Участие в коллективных сетевых проектах	1	Активное участие – 1 балл	грамоты, дипломы		
7.	Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности					
7.1	Социальное партнерство с другими учреждениями	1	Сотрудничество с 2 и свыше учреждениями -1 балл	план работы		
7.2	Профсоюзная работа (председателю, членам профкома)	3	От 0 до 20 чел. работающих – 1 балл; от 20 до 40 -2 балла; от 40 и выше – 3 балла	отчет профкома		
7.3	Участие в художественной самодеятельности	2	Участники уровня школы - 1 балл, муниципального уровня – 2 балла	грамоты, дипломы		
7.4	Участие в городском конкурсе «Педагог года»	2	Участие - 1 балл Победа – 2 балла	грамоты, дипломы		

7.5	Участие в подготовке к новому учебному году	1	Организация ремонта класса – 1 балл; участие в ремонте помещений школы – 1 балл	фото, видео-отчет		
7.6	Участие в благоустройстве и озеленение территории	1	Оформление клумбы, посадка деревьев – 1 балл	фото, видео-отчет		

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка эффективности деятельности учителя	Размер надбавки за результативность и качество работы
50 баллов и более	40 %
40-49 баллов	30 %
30-39 баллов	20 %
20-29 баллов	15%
10-19 баллов	10 %

3. Заключительные положения

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