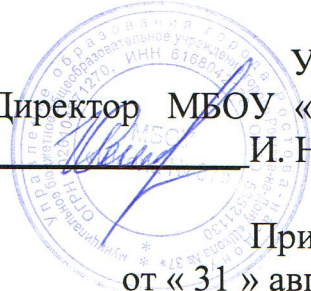


Рассмотрено и рекомендовано  
к утверждению с учетом изменений  
на заседании педагогического совета  
МБОУ «Школа № 37»  
протокол № 1  
от « 30 » августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Школа № 37»  
И. Н. Цыганенко  
Приказ № 239  
от « 31 » августа 2018 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оценке результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ «Школа № 37»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ «Школа №37» (далее-Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее-учителей). Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.2. Цель оценки результативности профессиональной деятельности учителей - обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

1.3. Принципы распределения стимулирующей части ФОТ служат исключительно стимулированию учителей более качественному, эффективному, результативному труду, использование прогрессивных технологий в процессе достижений образовательных и воспитательных результатов.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности учителей являются:

- ▲ проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной деятельности;
- ▲ обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- ▲ усиление материальной заинтересованности учителей в повышении качества образовательной деятельности.

1.5. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогических работников, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

1.6. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда учителя в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности.

1.7. Настоящим положением вводится принцип определения качества работы учителей по

балльной системе и распространяется на основной состав работников.

## **2. Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности учителей.**

2.1. 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.

2.2. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.3. Данные портфолио отражаются в листе оценки результативности, заполняемым учителем в установленные настоящим положением сроки.

2.4. Устанавливаются следующие отчетные периоды:

1- сентябрь, итоги 4 учебной четверти предыдущего учебного года, результаты государственной итоговой аттестации (выплаты производятся в сентябре, октябре);

2- ноябрь, итоги 1 учебной четверти (выплаты производятся в ноябре, декабре);

3- январь, итоги 2 учебной четверти (выплаты производятся в январе, феврале, марте);

4- март, итоги 3 учебной четверти (выплаты производятся в апреле, мае).

2.5. Заполненный лист оценки результативности сдаётся председателю методического объединения каждым учителем лично. Срок сдачи листа – 18 число первого месяца отчетного периода. Лист оценки результативности, сданный позже указанного срока комиссией не рассматривается.

2.6. Вновь принятые на должность сотрудники должны проработать в образовательном учреждении не менее одного отчетного периода для реализации права на получение материального стимулирования за результативность.

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности учителя приказом руководителя создается комиссия в количестве не более 8 человек, состоящая из председателей предметных методических объединений школы, представителя профсоюзного комитета.

2.7. В начале учебного года, на первом заседании комиссии избирается председатель путём открытого голосования. Комиссия действует на основании данного положения, утверждённого директором.

2.8. Комиссия рассматривает сданные листы оценки результативности и подтверждающие критерии документы, проверяет правильность заполнения листов и достоверность предоставленной информации в срок до 20 числа первого месяца отчетного периода.

2.9. Лист оценки результативности завершается итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами комиссии.

2.10. Результаты работы комиссии оформляются протоколами, в которых указывается количество набранных баллов каждого учителя и по школе в целом. Срок хранения протоколов 5 лет. Протоколы хранятся администрацией школы. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.11. На основании данных протокола заседания комиссии издаётся приказ по школе о вознаграждении учителей с учетом результативности за данный период времени.

2.12. На основании данного приказа бухгалтерия школы делает персональный расчёт суммы выплат на каждого учителя.

2.13. В случаях, не предусмотренных в листе оценки результативности, приказом директора учителю может быть произведена выплата на основании служебной записки

заместителя руководителя с указанием оснований для выплаты: личный вклад учителя в развитие системы воспитания, а также в реализацию основной образовательной программы.

Выплата выплачивается на основании приказа директора, сумма выплаты устанавливается в денежном эквиваленте.

### 3. Критерии оценки результативности и качества работы учителей

№	Показатель критерия	Баллы	Оценка работника	Приложение
<b>1. Наличие позитивной динамики учебной деятельности</b>				
1.1.	Средний показатель качества обученности по предмету	более 30% - 10 баллов от 20 до 30% - 5 баллов		
1.2.	Результаты итоговой аттестации по предмету	Количество обучающихся, прошедших получивших на ОГЭ «4 и 5» по предметам, ЕГЭ от 50 баллов по предметам 3 балла за каждого обучающегося		
<b>2. Наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам</b>				
2.1.	Участие учащихся во Всероссийской школьной олимпиаде	2 балла за каждого обучающегося		
2.2.	Наличие победителей и призёров во Всероссийской школьной олимпиаде	Муниципальный этап – 10 баллов; Региональный этап – 100 баллов; Федеральный этап – 200 баллов		
2.3.	Участие обучающихся в других предметных олимпиадах, кроме интернет-олимпиад	10 баллов		
2.4.	Наличие победителей и призёров в других предметных олимпиадах, кроме интернет-олимпиад	10 баллов		
2.5.	Участие обучающихся в конференциях, конкурсах, фестивалях по предмету, соревнованиях	Районный уровень – 10 баллов; Муниципальный уровень – 15 баллов; Региональный уровень – 20 баллов; Федеральный уровень – 25 баллов.		
2.6.	Наличие победителей в конференциях, конкурсах, фестивалях по предмету, соревнованиях	Районный уровень – 10 баллов; Муниципальный уровень – 15 баллов; Региональный уровень – 20 баллов; Федеральный уровень – 25 баллов.		
<b>3. Повышение педагогического мастерства, методическая работа.</b>				
3.1.	Наличие действующих личных сайтов или блогов, обновляющихся не реже 1 раза в 2 месяца	10 баллов		
3.2.	Количество публикаций в отчетный период учителя в научно-методических сборниках, научно-профессиональных и педагогических изданиях, сети интернет и т. д	20 баллов за каждую публикацию		
3.3.	Работа в олимпиадных комиссиях и конкурсных комиссиях, в олимпиадных проверках (Муниципальный этап), в комиссиях по проверке ВПР, ГИА-9, ГИА-11, работа в Совете профилактики	10 баллов за участие в каждой комиссии		

3.4.	Работа в экспертной комиссии по оценке результативности	15 баллов		
3.5.	Участие в различных конкурсах профессионального мастерства в отчетный период	Районный уровень – 15 баллов; Муниципальный уровень – 20 баллов; Региональный уровень – 25 баллов; Федеральный уровень – 30 баллов.		
3.6.	Степень участия учителя в общественной жизни школы	15 баллов за каждое мероприятие (основание – распоряжение по школе);		
3.7.	Исполнение обязанностей уполномоченного по правам ребёнка	15 баллов		
3.8.	Исполнение обязанностей руководителя школьного отряда ЮИД	30 баллов		
3.9.	Организация и ведение работы с группами риска	40 баллов		
3.10	Выполнение обязанностей начальника лагеря дневного пребывания на базе школы	50 баллов		
3.11	Использование информационных коммуникационных технологий: - АИС «Контингент»	50 баллов		
3.12	Выполнение ВВПОД «Юнармия»	10 баллов		
3.13	Выполнение обязанностей руководителя РДШ	30 баллов		
3.14	Ведение этнокультурного образовательного проекта «150 культур Дона»	30 баллов		
3.15	Исполнительская дисциплина: -своевременная подготовка отчетов, планов, рабочих программ, необходимой учебно-воспитательной документации, заполнение электронного журнала; - своевременное исполнение распоряжений администрации; - выполнение Правил внутреннего трудового распорядка	10 баллов		
<b>4. Позитивные результаты деятельности в качестве классного руководителя.</b>				
4.1.	Участие класса в выездных мероприятиях с классным руководителем	5 баллов (основание – распоряжение по школе)		
4.2.	Организация и проведение общественных мероприятий	30 баллов		
4.3.	Классное руководство	50 баллов		

#### 4. Порядок расчета выплат.

4.1. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов.

4.2. Расчет суммы выплат проводится по формуле:

$$CP \div KB = CT \ 16$$

Где:

CP – сумма фонда оценки результативности;

КБ – сумма баллов всех учителей;

СТ 1б – стоимость одного балла.

4.3. Расчет суммы выплат каждого учителя производится пропорционально количеству набранных учителем баллов.

### **5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей.**

5.1. В случае несогласия учителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

5.2. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

5.3. На основании поданной апелляции председатель комиссии в течение дня, следующего за подачей заявления созывает заседание комиссии, на которое в обязательном порядке приглашается учитель, подавший апелляцию.

5.4. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, проводится проверка правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) корректируют её.

5.5. Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и оформляется протоколом.



Прошито , пронумеровано  
в документе  
листов Директор  
МБОУ «Школа № 37»  
И.Н.Цыганенко