


Согласовано
Председатель ПК
ГБОУ школы № 461
Санкт-Петербурга

Н.А.Фомичева
от 28 12 2020 г.

Рассмотрено
Общим собранием
ГБОУ школы № 461
Санкт-Петербурга
Протокол № 4
от 28 12 2020 г.

Принято
решением Совета
ГБОУ школы № 461
Санкт-Петербурга
Протокол № 3
от 29 12 2020 г.

Утверждаю
Директор ГБОУ школы
№ 461 Санкт-Петербурга
Т.Н.Зырянова
Приказ № 2
от 29 12 2021 г.



Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 461 Колпинского района Санкт-Петербурга
общеобразовательной школы № 461 Колпинского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Санкт-Петербурга от 17.07.2013 г. № 461-ФЗ «Об образовании в Санкт-Петербурге», Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 г. N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга", Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, Законом Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года № 448-81 «О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», Письмом Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности" и Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 461 Колпинского района Санкт-Петербурга (далее – образовательное учреждение).

1.2. Положение определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников образовательного учреждения.

1.3. Цель оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников - совершенствование условий оплаты труда работников, обеспечение зависимости оплаты труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на его основе стимулирующих выплат.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся за счет и в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных штатным расписанием из фонда надбавок и доплат (ФНД).

1.5. Задачами, проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

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

1.6. Настоящее положение распространяется на всех педагогических работников образовательного учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов

2.1. Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ определяются тарификационной комиссией (далее - комиссия) образовательного учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от качества труда, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности.

2.3. 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 образовательного учреждения.

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

2.5. Тарификационная комиссия проводит внешнюю объективную оценку результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио.

2.6. Тарификационная комиссия действует на основании настоящего положения. Председатель тарификационной комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.7. Результаты работы тарификационной комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у директора образовательного учреждения. Решения тарификационной комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.8. В установленные приказом директора учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания тарификационной комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают руководителю в тарификационную комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

- определяются следующие отчетные периоды:

1-й- (выплаты производятся с 1 января по 30 июня);

2-й- (выплаты производятся с 1 июля по 31 декабря).

2.9. Тарификационная комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогов за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.10. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в тарификационную 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 20 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом директора учреждения.

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

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

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

2.15. Директор образовательного учреждения оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Устава образовательного учреждения, Правил Внутреннего трудового распорядка;
- при объявлении выговора за неисполнение трудовых обязанностей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

3. Критерии оценки результативности деятельности педагогических работников

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Баллы
1	Уровень освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5» от общего числа обучающихся	Для предметов <u>ИЗО, ОБЖ, МХК, музыка, технология, физическая культура, учителя (преподающие в 1-х классах)</u> – 5 баллов <u>Другие предметы</u> рассчитываются по схеме: 1-0,7 – 20 баллов 0,69-0,4 – 15 баллов 0,39-0,28 – 10 баллов 0,27-0,1 – 5 баллов	
2	Уровень не освоения обучающимися учебных программ	Наличие обучающихся имеющих оценки «2» по предмету	<u>Отсутствие</u> обучающихся, имеющих оценку «2» - 5 баллов <u>Наличие</u> обучающихся имеющих оценку «2» - 0 баллов	
3	Уровень достижения обучающимися в исследовательской деятельности по предмету	Результативность участия обучающихся в <u>олимпиадах</u> (<u>учитываются только олимпиады, которые проводятся очно</u>)	<u>1. За участие</u> на любом уровне (без учета количества участников): – 10 баллов <u>2. Победители и призеры:</u> Всероссийский уровень - 50 баллов Городской уровень - 30 баллов Районный уровень - 20 баллов	
		Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеурочной деятельности (<u>в конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях</u>)	<u>1. Победители и призеры в конкурсах</u> (баллы суммируются): Всероссийский уровень - 25 баллов Городской уровень - 15 баллов Районный уровень – 10 баллов (За <u>районный уровень</u> баллы суммируются, но не более 50 баллов) <u>2. За участие в конкурсах</u> - « <u>Первые шаги в науку</u> », « <u>Ижорские берега</u> », « <u>Я познаю мир</u> », « <u>Серебряное копытце</u> » – 10 баллов .	

			<p>3. <u>Победители и призеры</u> («Первые шаги в науку», «Ижорские берега», «Я познаю мир», «Серебряное копытце»): Районный уровень - 30 баллов</p> <p>4. <u>Школьные конкурсы воспитательной службы:</u> Поделки, рисунки, фотографии, стихи – 2 балла (баллы суммируются) Презентации, видеоролики и исследовательские проекты – 5 баллов (баллы суммируются)</p>	
4	Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке	ЕГЭ, ГИА (Заполняется только в июне) и работа в системе «Знак», региональная работа (заполняется по факту)	<p>1. <u>ЕГЭ, ГИА:</u> Для учителей, работающих в выпускных классах. <u>Обязательные предметы</u> (русский язык, математика) качество знаний: 10%-50% - 40 баллов более 50% - 60 баллов <u>Предметы по выбору</u> – 2 балла за обучающегося, но не более 40 баллов</p> <p>2. <u>Работа в системе «Знак», региональная работа</u> рассчитываются по схеме: 1-0,7 – 50 баллов 0,69-0,4 – 40 баллов 0,39-0,28 – 30 баллов 0,27-0,1 – 20 баллов</p> <p>3. <u>ВПР</u> рассчитываются по схеме: 1-0,7 – 25 баллов 0,69-0,4 – 20 баллов 0,39-0,28 – 15 баллов 0,27-0,1 – 10 баллов</p>	
5	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя	Предоставление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях различного уровня	<p>1. <u>Докладчик</u> (баллы суммируются): Городской уровень -15 баллов Районный уровень -10 баллов</p> <p>2. Интернет доклады – 1 балл, но не более 3х докладов</p>	
6	Обучение, способствующее повышению	Удостоверение об окончании дополнительного	15 баллов	

	качества и результативности профессиональной деятельности учителя	профессионального образования по профилю педагогической деятельности/ профессиональная переподготовка		
7	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	<p>1. Участие в конкурсе <u>любого уровня</u> (за каждый конкурс) – 3 балла</p> <p>2. Участие в конкурсе под грифом Комитета по образованию (очно) («Ижорский лебедь», «Петербургский урок») – 50 баллов</p> <p>3. Победители в конкурсе под грифом Комитета по образованию (очно) («Ижорский лебедь», «Петербургский урок»): Всероссийский уровень - 300 баллов Городской уровень - 200 баллов Районный уровень - 100 баллов</p>	
8	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	(баллы суммируются)	<p>1. Печатный сборник, имеющий выходные данные – 10 баллов</p> <p>2. Организация и проведение мастер-класса по предмету (<u>программа мероприятия</u>) – 20 баллов</p> <p>3. Проведение <u>открытого урока</u> для учителей <u>района</u> - 50 баллов за каждый урок</p> <p>4. Проведение <u>открытого урока</u> для учителей <u>школы</u> - 20 баллов за каждый урок</p> <p>5. Интернет сборники/статьи – 1 балл, но не более 3х</p>	
9	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями	Наличие или отсутствие и обоснованных жалоб со стороны родителей	<p>Отсутствие жалоб – 5 баллов</p> <p>Наличие жалоб – (- 20) баллов</p>	
10	Трудовая дисциплина	Наличие обоснованных жалоб со стороны администрации	Наличие жалоб/замечаний – (- 10) баллов	
			ИТОГО	

