

**УТВЕРЖДЕНО**

Ректор НКОУ «Евразийский  
университет», к.ю.н., доцент  
М.А. Сатымкулов

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.



**Положение  
об оценке эффективности деятельности  
педагогических сотрудников Евразийского университета**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности педагогов (далее - Положение) Евразийского университета (далее – ЕУ разработано в соответствии с: с Законом Кыргызской Республики «Об образовании» от 21.04.2003 № 92, Трудовым Кодексом Кыргызской Республики, Устав Евразийского университета иными нормативными актами Кыргызской Республики, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

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

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты преподавательского 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

1.5. 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 учреждения.

1.6. Фонд стимулирования является составной частью Фонда оплаты труда (ФОТ) университета и наполняется вследствие оптимизации штатного расписания, экономии фонда труда. В случае образования экономии фонда оплаты труда по другим причинам (оплата больничных листов, курсы повышения квалификации, командировки, оптимальное распределение рабочей нагрузки среди штатных сотрудников) он направляется в фонд стимулирования (но не выше 40 % ФОТа Университета). Формирование фонда оплаты труда Университета осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, доведенного образовательного учреждения. Стимулирующие выплаты

устанавливаются в случае обеспечения Ректоратам Евразийского университета указанных выплат финансовыми средствами.

1.7. Система стимулирующих выплат педагогов Университета включает в себя:

- фиксированные стимулирующие доплаты:
  - за сложность, интенсивность, качество, напряженность и специальный режим работы,
  - кураторские работы,
  - заведование департаментом,
  - квалификационные категории,
  - ученые степени доктора наук, кандидата наук, почетное звание Кыргызской Республики «Заслуженный работник», «Отличник образования» Кыргызской Республики или награжденным почетными грамотами Министерства образования и науки КР и т.д.
  - за выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией;
- при делении группы на подгруппы, если количество обучающихся в группе не достигает 25 человек.
- премиальные выплаты по итогам работы по утвержденным показателям эффективности деятельности педагогов;
- материальную поддержку молодых специалистов;

1.8. Стимулирующие выплаты руководителю университета устанавливаются управлением.

## **2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов**

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Приказом Ректора, трудовым договором и другими локальными актами университета по основному месту работы.

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 работников:

- преподаватель;
- Старший преподаватель;
- доцент;
- профессор;
- работники университета;

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности преподавателя 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 преподавателя в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни Университета.

2.5. Портфолио заполняется преподавателем самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев (приложение 1) и содержит самооценку его труда.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности преподавателя на основе его личного портфолио в образовательном учреждении Приказом Ректора создается Комиссия, состоящая из представителей администрации университета.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного Ректором ЕУ.

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 – 3 года. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные Приказом Ректора Университета сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают руководителю 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 – май, июнь – итоги учебного года, организация летнего отдыха студентов. (выплаты с 1 июля).
- 2 - сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первого семестра (выплаты производятся с 1 января);

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. Количество баллов одного педагога для получения максимальной надбавки не должно превышать: 68 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.

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
60-68 и более баллов	40-50%
40-59 баллов	30-40%

30-39 баллов	20-30%
20-29 баллов	10-20%
10-19 баллов	5-10%
0-10 баллов	0%

### **3. Прекращение действия**

Настоящее Положение действует до замены его новым Положением или отмены педагогическим советом образовательного учреждения в связи с выявившимися противоречиями изменениям в законодательстве Кыргызской Республики в области образования.

**Критерии оценки эффективности деятельности педагогов (приложение 1)**

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент. Расчет показателя.	Сентябрь-декабрь	Январь-апрель	Май-август	Итоговый балл (оценка Комиссии)
1.	Результативность профессиональной деятельности					
	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)					
1.1	Успеваемость обучающихся по предмету	0-2 балла 100% -2 балла; менее 100% - 0 баллов				
1.2	Качество знаний обучающихся по предмету	0-4 баллов				
1.3	Результативность сессии	0-6 баллов				
1.4	Подготовка обучающихся – победителей, призеров и дипломантов конкурсов	0-7 баллов. <i>Список участников, наличие грамот, сертификатов, дипломов и прочего, подтверждающих участие в мероприятии.</i> Рассчитывается по максимальному значению (не суммируется)				
1.5	Участие обучающихся во отечественных и международных конкурсах и т.д.). Участие обучающихся или команды учащихся в соревнованиях, в научно-практической, исследовательской деятельности, интеллектуальных и творческих конкурсах (в том числе дистанционных) по преподаваемому дисциплины, и участие, организованное ВУЗа в	0-9 баллов <i>Список участников, наличие грамот, сертификатов, дипломов и прочего, подтверждающих участие в мероприятии.</i>				

	качестве руководителя.					
1.6	Социально-личностные достижения студента в рамках СРС по дисциплинам (участие обучающихся в социально значимых проектах различной направленности, предметных неделях и т.п. внеклассных мероприятиях).	0-4 балла Перечень проектов. Участие в мероприятии проекта. Доля обучающихся принимающих участие в мероприятиях от общего количества обучающихся по предмету.				
2.	Учебно-методическая активность педагога					
2.1	Организация работы с студентами	0-1 балла.				
2.2	Систематическая работа с кураторской группы	0-2 балла.				
2.3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с организациях учреждениях и предприятиях обучающихся	0-2 балла Перечень мероприятий, дата. Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 балла				
2.4	Участие педагога в разработке и реализации Программы развития университета, разработка и реализация программ элективных, факультативных курсов, курсов по выбору, секций, кружков и т.п.	0-5 баллов Программа, заверенная руководителем УО.				
2.5	Создание элементов образовательной инфраструктуры университета	0-2 балла				

2.6	Участие преподавателя в профессиональных конкурсах и конкурсах методических разработок	0-4 балла. <i>Наличие грамот, сертификатов, дипломов и прочего, подтверждающих участие в мероприятии (с приложением разработок)</i> Рассчитывается по максимальному значению (не				
2.7	Публичное представление собственного педагогического опыта в форме открытого урока/занятия/мероприятия, родительского собрания. Выступления на научно-практических конференциях, семинарах, секциях, круглых столах, проведение мастер-классов	0-5 баллов. <i>Наличие грамот, сертификатов, дипломов и прочего, подтверждающих участие в мероприятии</i>				
2.8	Наличие опубликованных статей, научных публикаций	0-4 балла.				
3.	Соблюдение исполнительской дисциплины					
3.1	Своевременное и качественное заполнение рабочей документации	0-4 балла <i>Своевременное и качественное ведение всей документации, предусмотренной для организации образовательного процесса. Документы заполняются аккуратно и в обозначенные сроки (включая электронные документы). - 2 балла.</i>				
3.2	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством	0-4балл. По итогам анкетирования родителей, наличие благодарности письменной в адрес				
