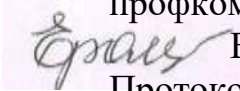


СОГЛАСОВАНО

Председатель

профкома

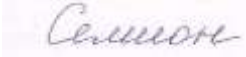
 Е. А. Фоменко

Протокол № _____ от

_____ года

УТВЕРЖДАЮ

Директор

 О. А. Семион

Приказ № _____ от

_____ года



ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке результативности профессиональной деятельности

педагогических работников

КГБОУ «Рубцовская общеобразовательная школа-интернат №2»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников КГБОУ «Рубцовская специальная общеобразовательная школа-интернат №2».

1.2. Цель оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников – 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 образовательного учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной деятельности;

обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений) педагогического работника.

2.2. Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности педагогического работника, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагогического работника – индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.3. Портфолио заполняется педагогическим работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя создаётся экспертный совет, состоящий из представителей администрации учреждения, методического совета (иного аналогичного органа образовательного учреждения), профсоюзного комитета, методического объединения.

2.5. Председателем экспертного совета назначается председатель профсоюзного комитета школы. Председатель экспертного совета несёт ответственность за его работу, четкое, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией образовательного учреждения. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.7. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Совета образовательного учреждения, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио с заполненным собственноручно Оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности с приложением заверенных руководителем образовательного учреждения копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.8. Педагогические работники, совмещающие работу на нескольких должностях, заполняют один Оценочный лист по основной должности.

2.9. Педагогические работники на совместительстве по разным должностям оценочный лист заполняют по каждой должности.

2.10. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагогического работника за отчётный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагогического работника за отчётный период (Приложение 1). Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами экспертного совета, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику.

2.13. На основании представленных оценочных листов экспертный совет учреждения готовит заключение о результативности профессиональной деятельности педагогических работников образовательного учреждения, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю учреждения. Заключение подписывается председателем профсоюзного комитета учреждения.

2.14. Заключение о результативности профессиональной деятельности педагогических работников образовательного учреждения, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, руководитель образовательного учреждения оформляет приказом.

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

3.1. Критериями оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников установить:

- результативность деятельности педагогического работника по формированию предметных знаний и компетенций;
- результативность деятельности педагогического работника по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта;
- результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника;
- результативность деятельности педагогического работника по реализации программ коррекционно-развивающей работы;
- результативность деятельности педагогического работника по социализации учащихся.

3.2. Для проведения объективной оценки образовательное учреждение вправе самостоятельно дополнить или изменить критерии оценки результативности

профессиональной деятельности педагогических работников с учетом специфики занимаемой ими должности.

3.3. Образовательное учреждение обеспечивает открытость и прозрачность критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников.

3.4. Образовательное учреждение с учетом специфики деятельности педагогических работников в рамках критериев самостоятельно определяет показатель, расчет показателя и его оценку в баллах.

3.5. Оценочный лист имеет каждый педагогический работник: учителя, воспитатели, социальный педагог, педагог – психолог, учитель – логопед, педагог – организатор, педагог – библиотекарь, педагог дополнительного образования.

4. Порядок расчета выплат

4.1. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетного периода.

4.2. Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется следующим образом:

4.2.1. Сумма стимулирующей части ФОТ делится на общее количество баллов, набранных педагогическими работниками. Таким образом, узнается денежный вес (в рублях) одного балла.

4.2.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период. Выплаты производятся равными долями ежемесячно.

4.3. Отпуск работников будет оплачиваться исходя из средней заработной платы работника, в котором учтены стимулирующие выплаты. В период после отпуска до начала учебных занятий (1 сентября текущего календарного года) также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

В распределении стимулирующих надбавок не участвуют вновь поступившие и вышедшие из отпуска по уходу за ребёнком.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогических работников

5.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной группой, он вправе подать в экспертный совет образовательного учреждения апелляцию.

5.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя экспертного совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

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

5.4. На основании поданной апелляции председатель экспертного совета в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание экспертного совета, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы и педагогический работник, подавший апелляцию.

5.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены экспертного совета проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

5.6. Оценка, данная экспертным советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертного совета.