

«РАССМОТРЕНО»

на заседании трудового

СОШ коллектива

Протокол № 1 от 29.01.2018

«СОГЛАСОВАНО»

председатель ПК школы

Т.Н. Кишкевич Т.Н. Кишкевич

«УТВЕРЖДАЮ»

директор МБОУ Ермаковской

А.М. Ткачев А.М. Ткачев

Приказ № 5 от 29.01.2018

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЕРМАКОВСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников (далее - Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ Ермаковской СОШ.

1.2. Цель оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников - обеспечение зависимости оплаты труда педагогов 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.

1.3. 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 педагогов в повышении 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 педагога) и оценочный лист.

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.

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

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника на основе его портфолио, оценочного листа и критериев оценки результативности профессиональной деятельности в образовательном учреждении приказом директора создается экспертный совет, состоящий из заместителя директора по учебно-воспитательной работе, педагогического совета, члена первичной профсоюзной организации школы.

2.5. Председателем экспертного совета назначается заместитель директора по учебно-воспитательной работе, который несет ответственность за его работу, своевременное оформление документации в соответствии с требованиями делопроизводства.

2.6. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых - 3 года.

2.7. Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогического работника экспертный совет производит анализ оценки их портфолио и оценочного листа.

2.8. В установленные приказом директора школы сроки (не менее чем за два дня до заседания экспертного совета, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда), педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио с приложением заверенных руководителем общеобразовательного учреждения копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.9. Экспертный совет в установленные сроки заполняет оценочный лист на основе представленных портфолио, статистических сведений о работе педагогического работника за отчетный период (месяц) в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

2.10. Результаты экспертной оценки экспертным советом в оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагогического работника за отчетный период оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

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

3. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников

Доступность качественного образования и воспитания				
№ п/п	Показатели	Расчет показателя	Оценка в баллах	Итоговый балл
1.	Качество знаний учащихся по итогам четверти (средний балл, % качества)	Ниже, но выше в сравнении с предыдущей четвертью	0,5	
		равен	1	
		Выше	2	
		1 -2 класс	1	
2.	Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам четверти по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия в сравнении с предыдущей четвертью.	ниже	от 0,5 до 1	
		задолженность отсутствует	2	
3.	Участие педагога в подготовке ЕГЭ/ОГЭ по предмету		2	
4.	Подготовка учителем учащихся к конкурсам и прочим мероприятиям районного, областного и др. уровней (количество детей) (очно)	1-2 участника	2	
		Более 2-х	4	
5.	Результат подготовки учителем учащихся к конкурсам, олимпиадам и прочим мероприятиям (наличие приказа, копий грамот)	Районное мероприятие: (за каждое мероприятие)		
		Участие 3 место	3 6	

		2 место 1 место Областное, всероссийское (от Отдела образования) Участие Призовое место Дистанционные конкурсы, олимпиады Участие 3 место 2 место 1 место	8 10 10 15 0,5 1 1,5 2	
6.	Подготовка и проведение общешкольного мероприятия (согласно приказу)	приказ	3	
I. Методическая и инновационная деятельность				
7.	Популяризация собственного педагогического опыта (открытые уроки, семинары, мероприятия, публикации, выступления на РМО). За каждое участие балл суммируется.	Муниципальный уровень	2	
8.		Региональный уровень	3	
		Федеральный уровень	4	
	Участие педагогического работника в конкурсах (за каждый конкурс).	Муниципальный уровень (очно)	5	
		Региональный уровень (очный)	10	
		(Дистанционные) Региональный уровень	2	
		Всероссийский уровень	3	
9.	Педагогический работник использует ИКТ: для моделирования урока, для контроля знаний, для индивидуальных траекторий обучения, для создания эффективной среды обучения и воспитания.	использует	2	
10.	Организация рабочего места (паспорт кабинета, план работы, пополнение учебно-методическим материалом).	пополняется	1	
11.	Самообразовательная деятельность учителя.	участие в дистанционных курсах	3	
		участие в вебинарах (школьный) по предмету (1 вебинар) при наличии сертификата	2	
II. Организационная деятельность.				
12.	Отсутствие травм, полученных учащимися на урочной и внеурочных занятиях.	Отсутствие травм	2	
13.	Отсутствие жалоб от родителей, опекунов и попечителей на работу педагогического работника.	Отсутствие жалоб	2	

III. Оценка качества выполнения функций классного руководителя			
14.	Охват учащихся горячим питанием по месту учебы (анализ ВР)	90-95%	3
		75-89%	2
		50-74%	1
		Сопровождение 1-4 кл.	2
15.	Посещаемость родителями общешкольных и классных родительских собраний.	100-50%	2
		49-40%	1
		Менее 25%	0,5
IV. Участие педагога в общественной социально-значимой деятельности.			
16.	Профсоюзная и общественная работа	Председатель профкома	3
		Организация проф. мероприятий	2
		Участие в благоустройстве и озеленении территории	2

4. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат

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

- июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь, январь, февраль, март, апрель, май, июнь – выплаты производятся с 1 числа каждого месяца по 31/30 число (28 февраля).

4.2. Размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется следующим образом.

4.2.1. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутришкольного контроля за отчетный период.

4.2.2. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера надбавок данную выплату могут получать 100% педагогических работников.

4.2.3. Суммируются баллы педагогических работников, набравших наибольшее число баллов.

4.2.4. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на отчетный период делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.2.5. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за отчетный период.

5. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогов

5.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данным экспертным советом, он вправе в экспертный совет подать апелляцию.

- 5.2. Апелляция подается 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 комиссии и процедуре оценки.
- 5.4. На основании поданной апелляции председатель экспертного совета в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание экспертного совета, на которое в обязательном порядке приглашается педагог, подавший апелляцию.
- 5.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены экспертного совета проводят проверку правильности оценки.
- 5.6. Оценка, данная экспертным советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертного совета.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ИРМАКОВСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ШКОЛЫ