

СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК

Бычкова О.А. Бычкова

« 05 » 11 2015 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКОУ РО Гуковской
школы – интерната № 12
И.Р.Сейфулина

« 05 » 11 2015 года

**Положение об оценке эффективности деятельности
педагогических работников
по организации образовательного процесса**

- 1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности педагогов (далее - Положение) разработано в соответствии с:
- ✓ Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - ✓ С приказом Минтруда от 13 мая 2013г №202 «О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений»
 - ✓ Методическими рекомендациями Минобрнауки России.
- 1.2. Настоящее положение об оценке эффективности и о порядке установления педагогам стимулирующей надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса (далее – Положение), определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагогов ГКОУ РО Гуковской школы - интерната №12 г., реализующих адаптированные образовательные программы (далее – педагогов).
- 1.3. Цель оценки эффективности деятельности педагогов – 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.

- 1.4. 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 образовательного учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки эффективности деятельности педагогов.

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ определяются Положением об оплате труда ГКОУ РО Гуковской школы - интерната № 12. Коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

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 педагогических работников:

- ✓ учитель;
- ✓ воспитатель;
- ✓ педагог – психолог;
- ✓ учитель – логопед;
- ✓ социальный педагог;
- ✓ старший вожатый;
- ✓ педагог дополнительного образования;
- ✓ медицинский работник.

2.4. Основанием для оценки эффективности деятельности педагогов служит портфолио (папка профессиональных достижений) педагога.

2.5. Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности педагога, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности.

2.6. Портфолио педагога - 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.

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

2.8. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его портфолио в учреждении приказом руководителя создается экспертный совет, состоящий из представителей администрации учреждения, педагогического совета, членов СТК.

2.9. Председателем экспертного совета назначается заместитель руководителя общеобразовательного учреждения по учебной работе. Председатель экспертного совета несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.10. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами (Приложение № 1), срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией учреждения. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.11. Для проведения внешней оценки эффективности профессиональной деятельности педагога экспертный совет формирует из своего состава экспертные группы (в составе не менее трёх человек), за которыми решением совета закрепляются педагогические работники учреждения для проведения оценки их портфолио. Список педагогов и закреплённых для их оценки экспертов утверждается руководителем общеобразовательного учреждения на основании представления председателя экспертного совета.

2.12. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки, с 22 по 24 число каждого месяца, педагоги передают в экспертный совет собственную папку портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом и справкой-отчетом (Приложение № 2). Портфолио должно содержать материалы, подтверждающие самооценку показателей результативности, с приложением заверенных руководителем учреждения копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.13. Экспертная группа, в установленные сроки с 25 по 27 число отчетного периода, проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчётный период (в соответствии с критериями, представленными в данном положении).

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в оценочном листе эффективности профессиональной деятельности педагога за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись педагогу и после передаётся в экспертный совет учреждения.

2.16. На основании представленных экспертными группами оценочных листов экспертный совет учреждения готовит заключение об эффективности профессиональной деятельности педагогов общеобразовательного учреждения, содержащее таблицу эффективности (Приложение №3) их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки руководителю учреждения. Заключение подписывается председателем экспертного совета, утверждается руководителем учреждения.

3. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагогов с учетом специфики занимаемой должности.

3.1. Показатели эффективности деятельности учителей образовательного учреждения.

1. Повышение профессионального мастерства.
2. Участие педагога в электронных, сетевых образовательных и др. профессиональных конкурсах
3. Проведение открытых уроков, классных часов, мастер-классов, массовых мероприятий, конкурсов, мероприятий на основе инновационного ресурсного центра,

соревнований демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий, коррекционно-развивающих методов и приемов работы.

4. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях (наличие конструктивных, развернутых выступлений, докладов)
5. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях.
6. Внедрение современных образовательных технологий в образовательный процесс:
 - использование компьютерных программ;
 - использование аудиоаппаратуры;
 - использование инновационных образовательных программ
7. Работа с обучающимися, воспитанниками по индивидуальным программам.
8. Профилактика самовольных уходов обучающихся, воспитанников
9. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся, воспитанников в образовательном процессе.
10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса по вопросу профессиональной деятельности педагогического работника
11. Качество ведения документации и своевременная отчетность.
12. Интенсивность труда.
13. Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм. Улучшение МТБ кабинета, регулярное обновление дидактического материала собственными силами.
14. Общественная активность, внеклассная работа.
15. Кружковая работа.
16. Организация жизнедеятельности класса классным руководителем.

3.2. Показатели эффективности деятельности воспитателей образовательного учреждения.

1. Повышение профессионального мастерства.
2. Участие педагога в электронных, сетевых образовательных и др. профессиональных конкурсах.
3. Проведение открытых воспитательских занятий, мастер-классов, массовых мероприятий, конкурсов, спортивных соревнований, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий, коррекционно-развивающих методов и приемов работы по собственной инициативе.
4. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях (наличие конструктивных, развернутых выступлений, докладов)
5. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях.
6. Внедрение современных образовательных технологий в воспитательный процесс:
 - использование компьютерных программ;
 - использование аудиоаппаратуры;
 - использование инновационных образовательных программ
7. Соответствие требованиям СанПиНа:
 - санитарное состояние спален, бытовых комнат;
8. Соблюдение санитарно-гигиенических требований в одежде и личной гигиене обучающихся, воспитанников.
9. Профилактика самовольных уходов обучающихся, воспитанников.
10. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся, воспитанников в образовательном процессе.

11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса по вопросу профессиональной деятельности педагогического работника
12. Качество ведения документации и своевременная отчетность.
13. Интенсивность труда.
14. Общественная активность.
15. Проведение социальных проектов с обучающимися, воспитанниками.

3.3. Показатели эффективности деятельности педагога-психолога образовательного учреждения.

1. Повышение профессионального мастерства.
2. Участие педагога в электронных, сетевых образовательных и др. профессиональных конкурсах
3. Проведение открытых уроков (занятий), массовых мероприятий, мастер-классов, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий, коррекционно-развивающих методов и приемов работы.
4. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях (наличие конструктивных, развернутых выступлений, докладов).
5. Эффективное и целесообразное использование в работе современных образовательных информационных технологий (электронные обучающие игры, тренажеры, ИКТ, ТСО)
6. Работа по индивидуальным программам со сложным контингентом обучающихся, воспитанников.
7. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях.
8. Взаимодействие с организациями города (правоохранительными органами и др. структурами).
9. Консультативно-просветительская работа с родителями, педагогами образовательного учреждения (рекомендации, задания, пособия для родителей и педагогов).
10. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся, воспитанников в образовательном процессе.
11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса по вопросу профессиональной деятельности педагогического работника.
12. Качество ведения документации и своевременная отчетность.
13. Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм. Улучшение МТБ кабинета, регулярное обновление дидактического материала собственными силами.
14. Интенсивность труда.
15. Общественная активность.

3.4. Показатели эффективности деятельности учителя-логопеда образовательного учреждения.

1. Повышение профессионального мастерства.
2. Участие педагога в электронных, сетевых образовательных и др. профессиональных конкурсах
3. Проведение открытых уроков (занятий), мастер-классов, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий, коррекционно-развивающих методов и приемов работы.
4. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях (наличие конструктивных, развернутых выступлений, докладов).

5. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях
6. Эффективное и целесообразное использование в работе современных образовательных информационных технологий (электронные обучающие игры, тренажеры)
7. Работа по индивидуальным программам со сложным контингентом обучающихся, воспитанников.
8. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, воспитанниками.
9. Консультативно – просветительская работа с родителями, педагогами образовательного учреждения (рекомендации, задания, пособия для родителей и педагогов).
10. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся, воспитанников в образовательном процессе.
11. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса по вопросу профессиональной деятельности педагогического работника.
12. Качество ведения документации.
13. Интенсивность труда.
14. Улучшение МТБ кабинета, регулярное обновление дидактического материала собственными силами и своевременная отчетность.
15. Общественная активность.

3.5. Показатели эффективности деятельности социального педагога образовательного учреждения.

1. Повышение профессионального мастерства.
2. Индивидуальная работа со сложным контингентом обучающихся, воспитанников.
3. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях (наличие конструктивных, развернутых выступлений, докладов)
4. Работа по изучению личности обучающихся, воспитанников из категории детей-сирот и ОБПР, выявление их трудностей и проблем, конфликтных ситуаций.
5. Проведение мероприятий, направленных на формирование правовой культуры обучающихся, воспитанников.
6. Системная работа по правовому просвещению родителей и педагогов.
7. Наличие просветительской работы с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися
8. Наличие программ социализации обучающихся, воспитанников из категории детей-сирот и ОБПР
9. Участие в организации мероприятий в каникулярное время для детей из категории детей-сирот и детей-ОБПР.
10. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса по вопросу профессиональной деятельности педагогического работника.
11. Своевременность и качество ведение личных дел детей из категории детей-сирот и детей- ОБПР
12. Интенсивность труда.
13. Общественная активность.

3.6. Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования, старшего вожатого образовательного учреждения

1. Повышение профессионального мастерства.

2. Проведение открытых массовых мероприятий, конкурсов, мастер-классов, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий, коррекционно-развивающих методов и приемов работы.
3. Участие педагога в электронных, сетевых образовательных и др. профессиональных конкурсах
4. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях (наличие конструктивных, развернутых выступлений, докладов)
5. Внедрение современных образовательных технологий в воспитательный процесс:
 - использование компьютерных программ;
 - использование аудиоаппаратуры;
 - использование инновационных образовательных программ.
6. Развитие самоуправления в школе-интернате. Регулярность проведения заседаний.
7. Разработка и реализация целевых образовательных программ.
8. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях.
9. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся, воспитанников в образовательном процессе.
10. Профилактика самовольных уходов обучающихся, воспитанников.
11. Качество ведения документации и своевременная отчетность.
12. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса по вопросу профессиональной деятельности педагогического работника
13. Интенсивность труда.
14. Общественная активность.

3.7. Показатели эффективности деятельности медицинских работников образовательного учреждения.

1. Повышение профессионального уровня.
2. Организация медосмотров и диспансерного учета обучающихся, сотрудников.
3. Подготовка и проведение оздоровительных мероприятий, участие в классных, школьных мероприятиях.
4. Организация и проведение работы по программному обеспечению (составление банка данных по медицинскому учету и отчетности)
5. Наличие эффективной профилактической работы, снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей
6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся, воспитанников
7. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов, по соблюдению требований СанПиНа.
8. Качество ведения документации и своевременная отчетность, согласно действующему законодательству.
9. Интенсивность труда.
10. Дополнительная просветительская работа
11. Общественная активность.

4. Порядок расчета выплат.

4.1. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетного периода. Отчетным периодом считать каждый учебный месяц.

4.2. Размер стимулирующих выплат каждому педагогу определяется следующим образом:

- ✓ Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога за отчетный период (месяц) по основной занимаемой должности и по совместительству занимаемых должностей.
- ✓ Полученные педагогом учреждения баллы суммируются, образуя общую сумму набранных баллов к максимально установленным по критериям баллам.
- ✓ Размер стимулирующей части ФОТ рассчитывается и устанавливается на текущий финансовый год на основании «Служебной записки» главного бухгалтера, согласно утвержденным тарификационным спискам текущего учебного года и является постоянным до изменений, вносимых на очередной учебный год.
- ✓ Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется делением ФОТ по соответствующему подразделению на количество утвержденных штатным расписанием ставок. Расчет денежного веса (в рублях) 1-го балла производит главный бухгалтер, исходя из лимитов установленного стимулирующего фонда (Приложение № 5).
- ✓ Денежный вес (в рублях) балла умножается на общую сумму баллов каждого педагога по его основной должности и по совместительству занимаемых должностей. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогу за отчетный период. Выплаты производятся ежемесячно.

4.3. Отпуск работников будет оплачиваться исходя из средней заработной платы педагога, в котором учтены стимулирующие выплаты.

4.4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ педагогам производится по основной занимаемой должности и по совместительству занимаемых должностей.

4.5. В случае образовавшейся экономии по структурам, резервные фонды всех структур объединить и произвести дополнительные выплаты за активное участие в инновационной деятельности и интенсивный труд, работникам всех структур, набравшим 70 и более баллов в равных долях.

5. Показатели, уменьшающие размер выплат за результативность и эффективность работы педагогического работника.

5.1. Уменьшение или снятие выплат за результативность и эффективность работы педагогического работника могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями.

К ним относятся:

- не предоставление в экспертный Совет в папке - портфолио материалов, копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность деятельности педагогов.
- невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений и т.п.);
- ухудшение качества оказываемых образовательных услуг;
- наличие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей или других участников образовательного процесса по вопросу профессиональной деятельности педагогического работника.

5.2. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов, зафиксированных в приказах по учреждению, выплаты за отчетный период, в котором получено взыскание, не начисляются.

5.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия выплат, работник должен быть предупрежден.

5.4. Вновь принятым работникам выплаты за результативность и эффективность работы устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы.

6. Порядок рассмотрения апелляции.

6.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной группой, он вправе подать в экспертный совет учреждения апелляцию.

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

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

6.4. 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 педагог, подавший апелляцию.

6.5. В присутствии педагога, 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.

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

7. Заключительные положения.

7.1. В случае возникновения вопросов индивидуального характера, непопадающих под общее Положение, в частном порядке проводится совместное заседание экспертного совета и СМК. В соответствии с протоколом заседания, выносится решение, которое является основанием для начисления выплат за результативность и эффективность работы.

7.2. Настоящее Положение распространяется на всех педагогов учреждения и действует до принятия нового.

