

Согласовано:
Председатель профкома
_____ О.Л. Грибанова
02.09.2013 г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 61
_____ Гончарова В.В.
02.09.2013 г.

Положение
по надбавкам за результативность и качество
МБОУ СОШ № 61 п. Персиановский

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке результативности профессиональной деятельности работников МБОУ СОШ № 61 (далее – Положение) разработано на основе Примерного Положения об оценке результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений Ростовской области.

1.2. Положение определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – педагогических работников).

1.3. Объем средств, предусмотренный на установление надбавок за результативность и качество работ, рассчитывается и доводится учреждению главным распорядителем средств бюджета Октябрьского района.

1.4. Цель оценки результативности профессиональной деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем процедур объективного оценивания качества результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

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

1.6. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, определяет их вид, условия и порядок установления выплат.

1.7. Размер и порядок установления выплат за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, предусмотренных

учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности работников

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений) педагогов, оценочный лист (Приложения № 2, № 3 к данному Положению)

2.2. Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио педагога - 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 педагогом самостоятельно и содержит самооценку его труда в соответствии с критериями качества профессиональной деятельности педагога, утверждаемых настоящим положением.

2.4. Процедура объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога осуществляется на основе регламента и полномочий деятельности экспертной комиссии Управляющего совета по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Состав экспертной комиссии включает представителей администрации учреждения, методического совета, профсоюзного комитета.

2.5. Председателем экспертной комиссии назначается заместитель директора общеобразовательного учреждения по учебно-воспитательной работе. Председатель экспертной комиссии несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

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

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

2.8. Экспертный совет 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.

2.9. Результаты экспертной оценки оформляются экспертным советом в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности педагогического работника за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

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

2.11. Размеры стимулирующих выплат педагогам за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются один раз в год на период с 1 сентября по 31 августа.

2.12. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогам. Размер установленной надбавки определяется по следующим критериям (Приложение №1 к данному Положению).

2.13. Величина стимулирующей выплаты работнику Учреждения за каждый критерий рассчитывается по формуле:

$СВ = (Д * Б)$ где,

СВ - стимулирующая выплата работнику за каждый критерий;

Д - денежный вес одного балла;

Б – количество баллов.

2.14. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается как сумма стимулирующих выплат за каждый критерий.

2.16. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во время внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

- наличие дисциплинарных взысканий.

3. Внесение изменений и дополнений в Положение

1. Внесение изменений и дополнений в Положение возможно на основании:

- изменения соответствующих законодательных актов федерального, регионального и муниципального уровней;

- предложений педагогического коллектива, профсоюзного комитета, Совета школы.

Согласовано:
Председатель профкома
_____ О.Л. Грибанова
09. 01.2014 г.

Утверждено:
Директор МБОУ СОШ № 61
_____ Гончарова В.В.
09. 01.2014 г.

**Дополнение к положению
по надбавкам за результативность и качество
МБОУ СОШ № 61 п. Персиановский**

Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам образовательного учреждения, реализующих программы общего образования.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств бюджета МБОУ СОШ № 61, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Критерии оценки результативности и качества работы учителей:

- наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);
- наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (динамика и разнообразие форм включения школьников во внеурочную деятельность по предмету, результативность работы в рамках реализации направлений национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», участие школьников в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования, результативность деятельности педагога по организации внеурочной деятельности учащихся на муниципальном и региональном уровнях и др.);
- **результативность выполнения функций классного руководителя;**
- использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и воспитательной работе;
- обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровне;
- участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;
- прочие критерии, устанавливаемые учреждением с учетом специфики деятельности и функциональных обязанностей педагогических работников.