

Обсуждено и утверждено на общем собрании коллектива шк. №55
Протокол № 1 от 31.08.2011 г.
Введено в действие приказом № 195 от 31.08.2011

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор Школы №55
Д.А. Романова



Положение

о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №55 с углубленным изучением отдельных предметов» Московского района г. Казани

Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано в соответствии с Постановлением Кабинета министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. №592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан, «ПОЛОЖЕНИЯ об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан», утвержденное Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 №678, в соответствии с постановлением Исполнительного комитета г. Казани от 25.08.2010 №7473 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Казани», приложения №2 к приказу МО и Н РТ №2196/11 от 04.05.2011 г. с целью определения порядка, условия и размеров выплат стимулирующего характера.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников.

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогов - обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки учителем 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 результативности деятельности педагогов

2.1. 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.

2.2. В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат создается специальная комиссия в которую входят, представители администрации, председатели методических объединений, члены профкома.

2.3. Председателем комиссии является руководитель школы, заместителем – председатель профкома.

2.4. В полномочия комиссии входят:

- расчет оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в критериях; -заполнение оценочного листа работника.

2.5. На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого работника количество баллов в пределах диапазона, предусмотренных в критериях.

2.6. Сводный оценочный лист с указанием общего количества баллов по каждому работнику в обязательном порядке доводится до их сведения. Ознакомление работников с итогами заседания комиссии может осуществляться посредством размещения на информационном стенде, WEB – сайте учреждения.

2.7. Комиссия имеет право принимать решение по вновь прибывшим учителям.

2.8. Заседания комиссии проводятся 2 раза в год. Определяются следующие отчетные периоды: на начало учебного года, на начало второго полугодия.

2.9. С момента ознакомления с результатами работы комиссии в течение трех дней работники вправе подать, а руководитель учреждения обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой итогов его профессиональной деятельности (далее апелляция).

2.10. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения и настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

...заместитель (у) обязан осуществлять проверку обоснованности замечания и работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены.

2.11. По истечении 3-х дней, предусмотренных для подачи апелляции, руководителем на основании решения комиссии издается приказ об стимулирующих выплатах.

2.12. Количество баллов не должно превышать:

- Заместитель директора по учебной работе – 70 баллов;
- Заместитель директора по воспитательной работе – 70 баллов;
- Заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 65 баллов;
- Учитель - 60 баллов;
- педагог – психолог - 55 баллов;
- педагог-организатор – 50 баллов;
- воспитатель группы продленного дня -50 баллов;
- преподаватель-организатор ОБЖ-50 баллов;
- педагог дополнительного образования -50 баллов