

Принято
на педагогическом совете
протокол № 7/1
от 24 февраля 2018 г



ПОЛОЖЕНИЕ

О критериях оценки эффективности деятельности педагогов

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании трудового Кодекса КР, определяет критерии начисления\КТУ выполняемых работ педагогическими работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

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

1.3. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников и условия осуществления выплат определяются на основании задач, поставленных перед педагогами.

1.4. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе КТУ.

1.5. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- Проведение системной самооценки учителем собственных ресурсов профессиональной и общественно-социальной деятельности.
- Обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда.
- Усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.

1.6. 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. Размеры, порядок и условия начисления КТУ за качество выполняемых работ определяются экспертной комиссией при выполнении определенных критерий 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 рассматривается по следующим категориям педагогических работников:

- ❖ Учитель
- ❖ Классный руководитель
- ❖ Учитель наставник
- ❖ Руководитель ШМО

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служат индивидуальные показательные 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.

2.5. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личных результативных показателей в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается комиссия, состоящая из представителей администрации, руководителей ШМО

2.6. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного приказом от _____ согласованного с первичной профсоюзной организацией (протокол от _____ № _____)

2.7. Председатель комиссии назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.8. Результаты работы комиссии оформляются протоколом, срок хранения которых 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя образовательного учреждения. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.9. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертные баллы результативности деятельности педагога за отчетный период с критериями данного Положения.

2.10. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- ❖ Педагоги сдают оценочные листы в комиссию до 10 числа отчетного периода.
- ❖ Комиссия рассматривает представленные материалы 10-12 числа отчетного периода.
- ❖ После отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.11. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.13. В случае не согласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.14. Комиссия обязана в течение двух рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии).

2.15. Работники имеют право вносить свои предложения в комиссию по дополнению, изменению содержания или формулировки критериев положения в случаях некорректности изложения, занижения или не учтенной значимости вида деятельности, а также исключения критериев, потерявших актуальность.

2.16. Любые изменения, дополнения, исключения в Положении обсуждаются на педагогическом Совете, утверждаются приказом руководителя, согласовываются с первичной профсоюзной организацией.

3. Порядок определения КТУ

3.1. Для определения размера стимулирующих надбавок комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период. Вычисляется общая сумма баллов, полученных всеми работниками школы. В результате будет получен размер КТУ каждого учителя.

3.2. Установленные выплаты КТУ производятся процентными долями ежеквартально.

3.4. Больничные листы и отпуск не оплачивается в КТУ.

4. Показатели, уменьшающие размер КТУ выплат

4.1. Уменьшение или снятие выплат стимулирующего характера могут быть обусловлены производственными, личными или трудовыми нарушениями. К ним относятся:

- ❖ Нарушения статей Закона КР «Об образовании», в том числе в части всеобуча, Устава образовательного учреждения.
- ❖ Грубое или систематическое нарушение трудовой дисциплины или Правил внутреннего трудового распорядка школы.
- ❖ Невыполнение должностных обязанностей (несвоевременное выполнение приказов, распоряжений, нарушений сроков предоставления отчетности).
- ❖ Ухудшение качества оказываемых услуг.
- ❖ Нарушение санитарно-гигиенического режима или ТБ.
- ❖ Наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

4.2. Уменьшение или снятие КТУ работнику в установленный период может быть только по решению комиссии.

4.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия стимулирующих выплат, работник должен быть предупрежден заранее.

4.4. Вновь принятым работникам КТУ устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в школе.