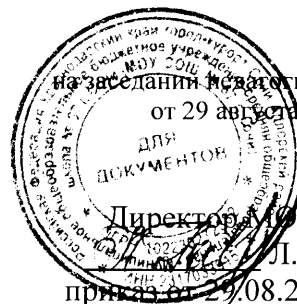


Согласовано:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ А.В. Тумасян



Рассмотрено  
29.08.2014  
Педагогического совета  
от 29 августа 2014 года № 1

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ №67  
Л.Г. Гаврилова  
приказ от 29.08.2014 № 106/4

## **Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы №67 г. Сочи**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности педагогов (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р « Об утверждении Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013- 2018 годы»;
- Приказом Минтруда России от 13.05.2013 № 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 Министерства образования и науки РФ по разработке органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности работников муниципальных учреждений в сфере образования
- Иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами Краснодарского края, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;
- Ведомственными нормативными правовыми актами;

и определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

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 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 учреждения.

## **2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов**

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество и выполняемых работ определяются Положением об оплате труда МОУ СОШ № 67 г. Сочи, 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;

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. 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.

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

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя создается Комиссия, состоящая из представителей родительской общественности, администрации учреждения, первичной профсоюзной организации, руководителей ШМО.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

2.8. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии

принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают руководителю в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

- полугодие (*выплаты производятся с 1 июля по 31 декабря; с января по 30 июня*);

2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения (приложение № 1).

2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 июня, и до 10 декабря;
- Комиссия рассматривает представленные материалы в течение трех рабочих дней;
- Педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией в течение трех рабочих дней с момента оглашения результатов;
- После итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок

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

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.16. Количество баллов одного педагога для получения максимальной надбавки может не превышать:

- учитель - 130 баллов;

2.17. В случае несогласия 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.

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

2.19. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

Приложение № 1 к Положению  
об оценке эффективности деятельности педагогических работников  
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения  
средней общеобразовательной школы №67 г. Сочи

Рассмотрено  
на заседании педагогического совета  
от 29 августа 2014 года № 1



Утверждаю:  
Директор МОУ СОШ №67  
В.Т. Гаврилова  
приказ от 29.08.2014 № 106/4

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**  
результативности деятельности педагогических работников МОУ СОШ № 67

Направления, показатели и индикаторы, учитывающие результаты и достижения для назначения регулярных (постоянных) надбавок		Баллы	Само-оценка	Оценка комиссии	Примечание
<b>Направление 1.</b>					
<b>Обеспечение качественных условий</b>					
1.1	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в образовательном процессе	-отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев - при наличии указанных случаев	1 -1		
1.2	Санитарно-гигиенические нормы, развитие кабинета	Санитарное состояние кабинета - соответствует нормам в полной степени - соответствует частично - не соответствует	2 1 -1		
		Лаборатория педагога: - развитие (приращение) кабинета, оформление папок, стендов и др.; - обновление и систематизация раздаточного и демонстрационного материала; - создание предметно-развивающей среды в соответствии с требованиями нормативных документов; - наличие игровых пособий и атрибутов, в том числе изготовленные совместно педагогами, детьми и родителями;	1 1 1 1		
		Активное использование оборудования: - эпизодически - регулярно	0 1		
		Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление музея, выставок, разнообразных уголков или зон и др.)	2		
1.3	Взаимодействие с родителями обучающихся, воспитанников	Использование ИК-технологий во взаимодействии с родителями (общение через сайт, электронный дневник)	1		
1.4	Степень удовлетворенности деятельностью педагога со стороны учащихся, родителей, педагогов, администрации	Отсутствие жалоб При наличии жалоб Психологический климат на уроке, (по результатам диагностик, посещений) - высокая степень комфортности - допустимая степень комфортности - недопустимая степень комфортности - при наличии конфликтных ситуаций	1 -1 2 1 0 -1		
<b>Максимум баллов</b>			<b>14</b>		

**Направление 2.  
Методическая и инновационная деятельность педагога**

	Дидактическая и методическая компетентность педагога (по результатам оценки уроков, посещенных администрацией в рамках аттестации и ВШК)	— высокий уровень — оптимальный уровень — средний уровень — низкий уровень	3 2 1 0			
2.2	Дифференцированный и индивидуальный подход	Эффективное использование разноуровневых, дифференцированных заданий на уроке, в домашнем задании: - отсутствует - эпизодически - регулярно	0 1 2			
2.3	Индивидуальная дополнительная работа с разными группами учащихся, (мотивированные и слабомотивированные, дети из социально неблагополучных семей, с ограниченными возможностями здоровья) с обязательной фиксацией в отдельном журнале и анализом полученных результатов	Отношение количества учащихся с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа, к общей численности таких учащихся  80%-100% 50%-79% 20%-49% Менее 20%	3 2 1 0			
2.4	Использование ИК-технологий	Моделирование и проведение занятий с учащимися (уроков, ИГЗ, элективных занятий и др.) с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ: - отсутствует - эпизодически - регулярно	0 1 2			
		Создание электронных дидактических материалов: - отсутствует - эпизодически - регулярно	0 1 2			
		Использование ИК-технологий для мониторинга индивидуальных достижений учащихся, (электронные базы учета)	2			
2.5	Степень активности педагога в инновационной и экспериментальной деятельности	Участник экспериментальной или методической площадки муниципального уровня Участник экспериментальной площадки регионального уровня Участник экспериментальной площадки федерального уровня	1 2 3			
2.6	Самообразование педагога	Наличие индивидуальной программы самообразования	1			
		Качество самообразования (на основании творческих отчетов по темам самообразования)	2			
		Развернутый анализ деятельности по самообразованию с пополнением собственного портфолио	2			
2.8	Диссеминация собственного опыта	Проведение открытых уроков, мастер-классов, выступлений (очное участие): - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	2 3 4			
		Публикация материалов педагога в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях: - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	2 3 4			

		Представление опыта в Интернет-пространстве: - на школьном сайте - обобщение опыта на сайте СЦРО - на федеральных сайтах - организация работы личного сайта педагога и регулярное обновление его (не реже 1 раза в неделю) - организован личный сайт, но обновление нерегулярное	1 1 1 3 2			
		Участие педагога в разработке и реализации основной общеобразовательной программы в соответствии с требованиями ФГОС	2			
2.9	Участие в конкурсах профессионального мастерства	На муниципальном уровне: -участие -победитель или призер  На региональном уровне: -участие -победитель или призер  На федеральном уровне: -участие -победитель или призер  На международном уровне: -участие -победитель или призер	1 1  1 1  1 1			
2.10	Участие в сетевых профессиональных педагогических сообществах	Активный участник сообщества (регистрация, представление своих материалов, обсуждение и др.)	2			
2.11	Деятельность в качестве организатора методической работы, эксперта	Координатор профессионального сообщества в сети Интернет Качественное руководство ШМО (планирование, организация методических мероприятий, качественный анализ работы) Активное участие в работе школьной творческой группы (создание методического продукта) Качественное руководство РМО (планирование, организация методических мероприятий, качественный анализ работы) Активное участие в работе районной творческой группы (создание методического продукта) Наставник молодого учителя, руководитель практики студента Участие педагога в аттестации педагогических кадров в качестве эксперта Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9 –х классов в качестве эксперта территориальной предметной комиссии Активное участие в проведении итоговой аттестации в качестве организатора ЕГЭ, ОГЭ Участие в качестве члена жюри олимпиад, соревнований, конкурсов учащихся и педагогов	2 1 1 2 1 1 1 1 1 1			
2.12	Своевременное повышение квалификации	Не реже одного раза в 5 лет, в объеме не менее 72 часов для педагогов и начальной школы, не менее 108 часов – для остальных	1			
		<b>Максимум баллов</b>	<b>59</b>			
		<b>Направление 3. Результативность деятельности педагога по формированию предметных компетенций</b>				
3.1	Успеваемость обучающихся по предмету	100% 98%- 99% 95 %-97% менее 95%	2 1 0 -1			



		Комплексная работа в 1-4 классе: % учащихся с высоким и повышенным уровнем (суммарно) выше муниципальных и региональных показателей % учащихся с высоким и повышенным уровнем (суммарно) на уровне и выше муниципальных показателей % учащихся с высоким и повышенным уровнем (суммарно) ниже муниципальных показателей имеются учащиеся, показавшие критический уровень	2 1 0 -1			
3.4	Владение методами педагогической диагностики для выявления и оценки уровня сформированности метапредметных образовательных результатов учащихся	– создание банка диагностик – проведение диагностики – анализ полученных данных – коррекция индивидуального маршрута обучающегося на основе полученных данных	1 1 1 1			
3.5	Результативность участия школьников в предметных олимпиадах	Активность участия: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне  Результативность участия: - победители и призеры муниципального уровня - победители и призеры регионального уровня - победители и призеры всероссийского уровня	1 2 2  1 2 2			
3.6	Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся оценочной самостоятельности	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся ( все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя)	2 балла - за каждый вид формы оценивания (но не более 4 баллов)			
3.7.	Качество разработки и реализации рабочих программ	Наличие рабочей программы , которая учитывает требования стандарта к структуре и содержанию рабочих программ  Учёт особенностей муниципалитета, образовательного учреждения при разработке рабочих программ (материально-технические, информационно-методические), особенности и возможности учащихся  Рабочая программа не соответствует требованиям или не выполняется	1  1  -1			
<b>Максимум баллов</b>			<b>34</b>			
<b>Направление 4</b>						
<b>Результативность деятельности педагога по формированию интеллектуальных, общекультурных компетенций и социально значимого опыта (внеурочная деятельность)</b>						
4.1	Степень вовлеченности обучающихся в социально-ориентированные или исследовательские проекты, сопряженные с предметом (направлением) данного педагога и инициированные им	Доля обучающихся по данному предмету, вовлеченных в социально- ориентированный или исследовательский проект, разработанный (инициированный) педагогом, от общего количества обучающихся по предмету более 20% 10%-19% 1%- 9% 0%	3 2 1 0			
4.2	Организация внеклассной работы по предмету	При наличии 2-х и более мероприятий, подготовленных педагогом в рамках внеклассной деятельности (при соответствующем оформлении конспекта и материалов	1			



		мероприятия в собственном портфолио и методической копилке ОУ) при отсутствии мероприятий	0			
	Результативность участия обучающихся в предметных конкурсах, соревнованиях, конференциях	Активность участия: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне  Результативность участия: - победители и призеры муниципального уровня - победители и призеры регионального уровня - победители и призеры всероссийского уровня	1 2 3  1 2 3			
<b>Максимум баллов</b>			<b>10</b>			
<b>Направление 5 Исполнительская дисциплина</b>						
5.1	Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора	Своевременное предоставление информационно-аналитических материалов по качеству организации образовательного процесса в классах, по результатам обучения по предмету; своевременное представление анализа собственной методической работы:  - системно - эпизодически - отсутствует	2 1 0			
5.2	Оформление документации, установленной локальными актами учреждения	Своевременное и полное заполнение классных журналов, электронных и бумажных личных дел обучающихся и родителей  Оформление и ведение всей документации в электронном виде  нарушение сроков	1  1  -1			
5.3	Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.):  наличие опозданий педагога, нарушение правил внутреннего трудового распорядка отсутствие замечаний	-1  1			
<b>Максимум баллов</b>			<b>5</b>			
<b>Направление 6 Сохранение здоровья обучающихся</b>						
6.1.	Работа с обучающимися по предупреждению табакокурения, наркомании, алкоголизма и т.д.	Ведется без системы - ниже нормы; Ведется систематически-	0 1			
6.2.	Охват обучающихся горячим питанием	Показатель ниже общешкольного (по уровням образования): -показатель на уровне общешкольного - показатель выше уровня общешкольного - показатель выше среднего по городу	0 0,5 1 2			
6.3.	Участие педагога в организации отдыха детей	Работа в лагере с дневным пребыванием, трудовом объединении, в качестве педагога - работа начальником лагеря, трудового объединения - организация и проведение загородной экскурсии, похода согласно утвержденному плану работы	1 2 1			

	организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Проведение мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	1			
	Внедрение здоровьесберегающих технологий	Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе - отсутствие	1 0			
	<b>Максимум баллов</b>		<b>9</b>			
	<b>НАПРАВЛЕНИЕ 7:</b>					
	<b>Участие педагога в общественной социально значимой деятельности</b>					
7.1.	Профсоюзная работа (председателю, членам профкома)	от 0 до 20 чел. работающих от 20 до 40	1 2			
2.	Участие в подготовке к новому учебному году	Организация ремонта класса; - участие в ремонте помещений учреждения	1			
3.	Участие в благоустройстве и озеленение территории	Оформление клумбы, посадка деревьев	1			
	<b>Максимум баллов</b>		<b>4</b>			

Размер надбавки за результативность и качество работы производится при достижении не менее 50 баллов.

Стоимость одного балла определяется в зависимости от сложившейся экономии в учреждении на момент проведения экспертной оценки результативности деятельности педагога за отчетный период.

Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.