


Государственное бюджетное образовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №385 Красносельского района
Санкт-Петербурга

Согласовано
Председатель ПК
 Е.Л. Родионова
от «01» 09 2016 г.

Принято
решением СОУ
ГБОУ СОШ № 385
Протокол № 1
от «01» 09 2016 г.

Утверждено
Директор
ГБОУ СОШ № 385
Приказ № 126
от «01» 09 2016 г.
 Т.В. Архипова

Положение
Об оценке результативности деятельности учителей
ГБОУ СОШ №385

Санкт-Петербург

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (ред.от 03.01.1991) «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», с Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга», с Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 7 апреля 2014 года №1414-р «Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга», постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 г. N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся" (в редакции постановления Правительства Санкт-Петербурга от 9 октября 2017 г. N 842) и распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 г. N 1863-р "Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении комитета по образованию".

1.2 Положение определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №385 Красносельского района Санкт-Петербурга.

1.3 Цель оценки результативности профессиональной деятельности учителей – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем процедур объективного оценивания качества результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части оплаты труда образовательного учреждения.

1.4 Задачами процедуры оценки результативности деятельности учителей являются:

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

2. Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности учителей

2.1 Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности учителей служит портфолио (портфель профессиональных достижений) учителя.

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

2.3 Портфолио заполняется учителем самостоятельно и содержит самооценку его труда в соответствии с критериями качества профессиональной деятельности учителя, утверждаемых настоящим положением на основе регламента показателей экспертного заключения (Приложение 1. Экспертное заключение) об уровне профессиональной деятельности педагогического работника образовательного учреждения.

2.4 Процедура объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности учителя осуществляется на основе регламента и полномочий деятельности экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат, созданной Приказом директора ГБОУ СОШ №385 (далее экспертная комиссия). Состав экспертной комиссии включает представителей администрации учреждения, педагогических работников школы, профсоюзного комитета.

2.5 Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, педагогических и непедагогических работников образовательного учреждения. В состав комиссии входит представитель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. Директор ГБОУ СОШ №385 членом комиссии не является.

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 путем подсчета большинства голосов.

2.7 Для проведения внешней оценки результативности профессиональной деятельности учителя экспертная комиссия формирует из своего состава рабочие экспертные группы (в составе не менее трех человек), за которыми закрепляются педагогические работники учреждения для проведения оценки их портфолио. Список учителей и закрепленных для оценки их деятельности экспертов утверждается Приказом руководителя ГБОУ СОШ №385.

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

2.9 Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и экспертном заключении материалов экспертную оценку результативности деятельности учителя за отчетный период (с 1 января по 30 июня и с 1 июля по 31 декабря) в соответствии с критериями, представленными в данном положении. Экспертная группа вправе осуществлять проверку достоверности поданной информации, требовать документального подтверждения тех или иных достижений и аннулировать результаты.

2.10 Результаты экспертной оценки оформляются экспертной комиссией в экспертном заключении об уровне профессиональной деятельности педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.11 Экспертное заключение, завершающееся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами экспертной комиссии, доводится для ознакомления под роспись учителю.

2.12 На основании представленных экспертными группами экспертных заключений готовится заключение о результативности профессиональной деятельности учителей образовательного учреждения, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и экспертная комиссия передает его в установленные сроки руководителю

учреждения. Заключение подписывается председателем экспертной комиссии и председателем профсоюзного комитета учреждения.

2.13 Портфолио, представленные позже указанного срока, к рассмотрению не принимаются.

2.14 За недобросовестное выполнение возложенных на учителя-предметника должностных обязанностей, дисциплинарные высказывания, несвоевременную сдачу отчетов и документов, нарушение исполнительской дисциплины председатель экспертной комиссии имеет право уменьшить доплаты из стимулирующей части оплаты труда.

2.15 Настоящее положение распространяется только на основной состав работников школы.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей

3.1 В случае несогласия учителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности данной экспертной группой, он вправе подать апелляцию в экспертную комиссию.

3.2 Апелляция подается в письменном виде в экспертную комиссию с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

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

3.4 На основании поданной апелляции созывается экспертная комиссия для ее рассмотрения в срок не позднее трех рабочих дней со дня ее подачи, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы и учитель, подавший апелляцию.

3.5 В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены экспертной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

3.6 Оценка, данная экспертной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертной комиссии.

Приложение 1

Карта показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательной организации.

Ф.И.О. _____ Предмет _____

Дата _____

№	Показатель	Критерий	Значение критериев	Баллы самооценки	Баллы комиссии
1	Уровень освоения обучающих учебных программ	1.1. Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки 4 и 5, с учетом коэффициента(умножение) *К = математика- 5 *К = русский язык – 4 *К=естеств.науки+информ.+англ.яз.-3 *К = история, обществознание, нач. шк. – 3	от 1 до 0,7 = 10б от 0,69 до 0,40 = 8б от 0,39 до 0,28 = 6 б от 0,27 до 0,10 = 4 б менее 0,10 = 0 б		
		1.2. Доля выпускников, получивших на ЕГЭ, ГИА или иной независимой аттестации результаты выше среднего по городу Поощрение учителя за сдачу ЕГЭ (выше 80 баллов учащегося)	русский язык и математика: 50б – за фактическую сдачу экзаменов, 50б – за сдачу без «2», 50б – за сдачу выше городского уровня, другие предметы ЕГЭ и ГИА, соответственно, 10б- 25б - 25б		
		1.3. Доля выпускников, итоги внешнего мониторинга, в т.ч. «ЗНАК», тренировочное ЕГЭ.	Максимальный балл 30 от 1 до 0,7 = 30 баллов от 0,69 до 0,58 =20 б от 0,57 до 0,46 =15 б от 0,45 до 0,30 =10 б от 0,29 до 0,20 = 5 б от 0,20 до 0,105 = 2 б от 0,10 до 0 = 1 б		
2.	Уровень неосвоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся , получивших по предмету за отчетный период оценку «неудовлетворительно»	менее 0,10 =4 б от 0,27 до 0,10 =3 б от 0,39 до 0,28 =2 б от 0,69 до 0,40 =1 б от 1 до 0,7 = 0б		
3.	Уровень достижений обучающихся в	3.1. Результативность участия школьников в олимпиадах -школьный тур -районный тур	5 10		

	исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности.	Призеры	-городской (после победы в районном) - <u>всероссийский</u> (после победы в городском)	30 35		
			-районный тур - городской (после победы в районном) - всероссийский (после победы в городском) - городской (прямое участие) - <u>всероссийский</u> (прямое участие)	25 50 75 25 50		
		3.2. Результативности участия школьников в соревнованиях, конкурсах:	- районный тур -городской (после победы в районном)	участие/призеры 3/5 5/10		
		3.3. Участие школьников в НПК	-школьный уровень -районный уровень	2/4/10 (первый тур / второй тур/ призеры) 10/15(участие/призеры)		
4.	Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя.	4.1.Предметная декада		3 балла за каждое мероприятие		
5.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя.	5.1. Внутришкольный проект	- авторы - соавторы - участники творческой группы	50 20 – 30 10 – 15		
		5.2. Межшкольный проект	- авторы - соавторы - участники творческой группы	50 20 – 30 10 – 15		
		5.3. Выступление на семинарах, научно-практических конференциях, секциях, круглых столах, проведение мастер классов, педагогических советах:	-школьный -районных -городских -всероссийский	15-20 25-50 60		
		5.4. Участие в конкурсах	Инновационных продуктов	30		

		<p>Инновационная образовательная программа Районная, городская, федеральная экспериментальная площадка</p> <p>Победа в конкурсах Инновационных продуктов Инновационная образовательная программа Районная, городская, федеральная экспериментальная площадка, ресурсный центр, школа-лаборатория</p>	<p>30 50 60 60 70</p>		
		5.5. Наличие статей в рамках внутришкольных проектов, ОЭП, программы развития школы	5-10		
		5.6. Наличие страницы на сайте образовательного учреждения, собственного сайта, блога (обновление сайта)	5		
		5.7. Работа с электронными документами: (анкеты в электронном виде, электронная почта, календарь событий и т.п.)	1-5		
6.	Обучение способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя.	Обучение на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя	2 балла Баллы по данным показателям суммируются		
7	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	<p>7.1. Участие /победа в профессиональных конкурсах: - районный - городской - всероссийский</p> <p>7.2. Открытые уроки, мастер-класс -школьный уровень -районный уровень -городской уровень</p>	<p>20 / 50 30 / 60 40 / 70</p> <p>по 5-10 баллов (баллы суммируются)</p>		
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся)	<p>8.1. Благодарности администрации ОУ, районные, городские.</p> <p>8.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся на характер деятельности учителя.</p> <p>8.3. Добросовестное выполнение возложенных на учителя-предметника должностных обязанностей, отсутствие дисциплинарных взысканий, несвоевременной сдачи отчетности и документации, исполнительская дисциплина.</p>	<p>1-10 (по 1б за благодарность)</p> <p>Справка от директора школы</p>		

Итого:

Все показатели и критерии должны быть подтверждены документами, приложенными к карте (портфолио учителя).

