Согласовано:
Председатель ПК
Л.М.Кузина
«_____» _____2013г.

Утверждаю:
Директор
Е.Н.Поликарпова
«_____» _____ 2013г.

Положение о рейтинге достижений педагогических работников МАОУ СОШ № 9.

1.Общее положение

1.1. Настоящее положение разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Тамбовской области, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными правовыми актами: Законом «Об образовании» (2013г.), « Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных учреждениях на 2012- 2018 годы», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г № 597 « О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», решениями Тамбовской городской Думы, локальными нормативными актами образовательного учреждения - Коллективным договором МАОУ СОШ, «Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ №9 и настоящим Положением.

1.2. Настоящее Положение определяет результаты морального и материального стимулирования с целью:

-применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера;

-повышения профессионального уровня педагогов и мотивации на достижения высоких результатов;

- создания условий привлечения высококвалифицированных кадров;

- повышения объема и качества образовательных услуг учреждения;

- внедрения эффективных моделей образовательных услуг;

- активизации деятельности по реализации инновационной программы развития учреждения в условиях ФГОС.

1.3. Основным критерием, влияющим на размер выплат за результативность и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.4.Задачами проведения оценки результативности деятельности работников являются:

- проведение системной самооценки работником собственных результатов профессиональной и общественно- социальной деятельности;

- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического и иного труда;

- усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательной деятельности.

Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности работника, способствующих успешности программы развития образовательного учреждения.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических и иных работников.

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения : коллективным договором, « Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ»

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда работника в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической и иной деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.
2.3. Положение распространяется на все категории работников учреждения, имеющиеся в штатном расписании.
2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио 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.Основанием для оценки результативности деятельности иных работников служит представление курируемых заместителей директора по УВР, ВР, завхоза.
2.6. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев результативности и качества, которые содержат самооценку его труда.
2.7. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного порфолио в образовательном учреждении приказом руководителя и по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, Управляющего совета, членов профкома, руководителей ШМО.
2.8. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.
2.9. Председатель Комиссии назначается или избирается сроком га 1 год и несет полную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.
2.10. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
2.11. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующих выплат) педагогические и иные работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.
2.12. Комиссия подводит итоги до 20 числа каждого месяца и дает экспертную оценку результативности деятельности педагогов и иных работников в соответствии с критериями данного Положения.
2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:
- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа каждого месяца;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 10- 12 числа месяца;
- 13-15 числа месяца работник может обратиться в Комиссию с аппеляцией;
- после 18-20 числа итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на месяц.
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 под роспись работнику и утверждается приказом руководителя.

2.16.Максимальное количество баллов для педагогов-50 баллов, для лаборанта -35 баллов, сторожа, вахтера -35 баллов.
2.17. В случае не согласия работника с 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.
2.18. 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 не согласия с разъяснением Комиссии, работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения.

3. Критерии оценки деятельности работников образовательного учреждения. (прилагаются)