



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕТРОДВОРЦОВОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

Государственное бюджетное образовательное учреждение для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи,
центр психолого-педагогической реабилитации и коррекции
Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие»
ул. Победы, д.6а, Санкт-Петербург, г. Ломоносов, 188512 Тел. /факс (812) 422-46-36
ОКПО 46946403 ОКГУ У 23280 ИНН/КПП 7823006000/781901001

П Р И К А З

От «15» ноября 2013 года № ОП-06/34

«Об утверждении положения о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников и положения о комиссии по распределению выплат за показатели эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт – Петербурга «Доверие».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт – Петербурга «Доверие».
2. Утвердить положения о комиссии по распределению выплат за показатели эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт – Петербурга «Доверие».
3. Утвердить состав комиссии по распределению выплат за показатели эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт – Петербурга «Доверие» в следующем составе.

Председатель комиссии: Парфенова М.Ю. – директор,

Секретарь комиссии: Орещечкина Л.Ф. – заместитель директора по УВР,


Члены комиссии: Бакузчик Н.Ю. – заведующая отделом, педагог-психолог,


1. Волкова А.О. – заведующая отделом, педагог-психолог,
2. Якушко Е.Б. – заведующая отделом, председатель ПК.

Основание: Распоряжение Комитета по образованию №1861-р от 20.08.2013 года «Об утверждении показателей эффективности деятельности государственных образовательных организаций дополнительного образования Санкт – Петербурга, Распоряжение Комитета по образованию №2292-р от 30.09.2013 года «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников реализующих, дополнительные общеобразовательные программы для детей образовательных организаций находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт – Петербурга. Распоряжение Комитета по образованию №2450-р от 24.10.2013 года «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций для детей, нуждающихся психолого педагогической и медико социальной помощи, находящихся в ведении администрации районов Санкт – Петербурга, и их руководителей.

Директор

М.Ю. Парфенова

Согласовано:
Председатель Профсоюзного
комитета ГБОУ ЦППРК
Петродворцового района Санкт-
Петербурга «Доверие»
 Е.Б. Якушко

Утверждаю
Директор ГБОУ ЦППРК
Петродворцового района Санкт-
Петербурга «Доверие»
 М.Ю. Парфенова
Приказ № 51-СП/34 от 15.11 2015 г.

Принято
на Педагогическом Совете
Протокол № 15 от 15.11 2015 г.

**Положение
о критериях оценки эффективности деятельности
педагогических работников**

**Государственного бюджетного образовательного
учреждения для детей, нуждающихся в психолого-
педагогической и медико-социальной помощи,
центра психолого-педагогической реабилитации и
коррекции Петродворцового района Санкт-Петербурга
«Доверие»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников государственного бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие» (далее Положение) разработано в соответствии с Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, решениями коллегии Комитета по образованию от 19.12.2012, Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального Закона «Об образовании РФ», Распоряжения Комитета по образованию от 30.09.2013 № 2292-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга», Распоряжения Комитета по образованию от 24.10.2013 № 2450-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга, и их руководителей», Устава Образовательного учреждения положения о доплатах, надбавках и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, Центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции Петродворцового района Санкт-Петербурга "Доверие" и Коллективного договора.

1.2. Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности педагогических работников ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт-Петербурга "Доверие" в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

1.3. Настоящее Положение принимается решением педагогического Совета работников образовательного учреждения и утверждается директором по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт-Петербурга "Доверие" (далее Центр).

1.5. Настоящее Положение принимается и действует с момента принятия.

1.6. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности государственного бюджетного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции Петродворцового района Санкт-Петербурга «Доверие», далее Центр.

1.7. Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты педагогического 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 Центра.

1.8. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогических работников являются:

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

- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательной деятельности.

1.9. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогических работников, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации образовательных программ Центра.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов.

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются данным положением, коллективным договором и другими локальными актами Центра.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагогических работников в зависимости от его качества, мотивация на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- педагог – психолог;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- методист;
- социальный педагог.

2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфолио профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагогических работников в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения (сертификат, диплом, грамота, благодарность, аналитические справки, отзыв о работе, фото, видео, кришот, буклет, библиографические данные источника печатных материалов и др.)

2.5. Портфолио заполняется педагогическими работниками самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов их профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку их труда (см. Приложение №1,2).

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников на основе их личного портфолио в Центре приказом директора создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, педагогических работников, председателя ПК Центра.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором образовательного учреждения и согласованного с председателем ПК Центра.

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

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у директора Центра. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные сроки, утвержденные приказом директора Центра (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным оценочным листом,

содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.11. Определяется следующий отчетный период:

- текущий месяц .

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.

2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагогические работники сдают оценочные листы (см. Приложение №2) в Комиссию до 22 числа отчетного периода;

- Комиссия рассматривает представленные материалы в течении 3-х рабочих дней отчетного периода;

- 25-26 числа отчетного период педагогические работники могут обратиться в Комиссию с апелляцией;

- после 27 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

2.14. Педагогические работники могут обратиться в Комиссию в межаттестационный период с личным (письменным) заявлением о внесении изменений в оценочный лист для начисления кол-ва баллов не учтенных за отчетный период по причинам не зависящим от обратившегося.

2.15. При переходе работника Центра на другую должность (внутри учреждения) сохраняется право на получение премиальных выплат, согласно представленного портфолио.

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

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогических работников, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись и утверждается приказом директора.

2.16. Количество баллов педагогического работника не должно превышать 100 баллов.

2.17. В случае не согласия педагогического работника с итоговым баллом, он 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 его и дать письменное или устное (по желанию педагогического работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.19. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, педагогический работник имеет право обратиться в КТС Центра.

2.20. Выплата начисляется за фактически отработанное время.

3. Заключительные положения

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

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБОУ ЦППРК
Петродворцового района
Санкт-Петербурга "Доверие"

М.Ю. Парфенова

Приказ от "15" 11 2017 г. № 01/037

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по распределению выплат за показатели
эффективности деятельности педагогических работников
ГБОУ ЦППРК Петродворцового района Санкт – Петербурга
"Доверие"

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Комиссия по распределению выплат за показатели эффективности деятельности педагогических работников является общественным органом.
- 1.2. Комиссия создается в количестве 5 человек из представителя администрации учреждения, представителя выборного профсоюзного органа и наиболее компетентных и опытных членов педагогического состава работников учреждения.
- 1.3. Состав комиссии, сроки ее действия утверждаются приказом руководителя учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.
- 1.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами Комитета по образованию Санкт-Петербурга (Министерства образования РФ), Администрации Петродворцового района.

2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ

Цель оценки результативности деятельности педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты педагогического 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 Центра.

Комиссия в соответствии с предоставленными полномочиями Педагогического совета (протокол № ___ от «_» _____ 20__ г.) имеет право решать следующие задачи:

- 2.1. Изучение информации, предоставленной педагогическим работником.
- 2.2. Изучение информации о творческой, научной, методической деятельности работников учреждения, представленной администрацией учреждения, руководителями методических объединений (кафедр, творческих групп и т.д.).
- 2.3. Изучение аналитического материала о качестве работы, выполняемой педагогическими работниками учреждения.
- 2.4. Установление факта работы по отклонению от нормативных условий труда.
- 2.5. Определение размера выплат за показатели эффективности деятельности педагогических работников на основании изученных информационных материалов

(портфолио).

3. ПОРЯДОК РАБОТЫ

Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором образовательного учреждения и согласованного с председателем ПК Центра.

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

3.2. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 5 лет. Протоколы хранятся у директора Центра. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

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

3.4. Определяется следующий отчетный период:

- текущий месяц.

3.5. 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.

3.6. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагогические работники сдают оценочные листы (см. Приложение №2) в Комиссию до 22 числа отчетного периода;

- Комиссия рассматривает представленные материалы в течении 3-х рабочих дней отчетного периода;

- 25-26 числа отчетного периода педагогические работники могут обратиться в Комиссию с апелляцией;

- после 27 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

3.7. Педагогические работники могут обратиться в Комиссию в межаттестационный период с личным (письменным) заявлением о внесении изменений в оценочный лист для начисления кол-ва баллов не учтенных за отчетный период по причинам не зависящим от обратившегося.

3.8. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагогических работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

3.9. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогических работников, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись и утверждается приказом директора.

3.10. Количество баллов педагогического работника не должно превышать 100 баллов.

3.11. В случае не согласия педагогического работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

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

3.13. В случае не согласия с разъяснением Комиссии, педагогический работник имеет право обратиться в КТС Центра.

Критерии оценки эффективности специалиста службы сопровождения ГБОУ ЦПНРК «Доверие»
(педагог-психолог, социальный педагог, учитель логопед, учитель-дефектолог и др.)

Специалист _____ за период с _____ по _____ 20__ г.

Показатели эффективности	Критерии оценки	Уровень показателей в баллах	Шкала		
			Само-оценка	Оценка Совета специалистов	Итого
Уровень соответствия должностным инструкциям и функциональным обязанностям	1.1.Исполнительская дисциплина; 1.2.Ведение рабочей документации; 1.3.Соблюдение техники безопасности;	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
Участие педагога-психолога в разработке и реализации основной образовательной программы	2.1.Количество разработанных, утвержденных и апробированных программ; 2.2.Наличие реализуемых разработанных программ, в том числе в иных образовательных организациях	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
Повышение профессиональной квалификации	3.1.Курсы повышения квалификации; 3.2.Участие в МО, конференциях, семинарах и т.п.; 3.3.Участие в конкурсах профессионального мастерства	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
Результативность	4.1.Количество обращений учащихся, родителей и педагогов; 4.2.Положительная динамика социально-психологических показателей развития и обучения детей и подростков, посещающих коррекционно-развивающие занятия; 4.3.Результативность работы с учащимися, состоящими на учете в П ДН и ВШК	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
Распространение профессионального опыта	5.1. Выступления на семинарах, конференциях, открытых мероприятиях: - на уровне ЦПМСС - района - города - международный уровень. 5.2. Наличие публикаций, печатных работ.	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
Привлечение объема выполняемой работы	6.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий; 6.2. Общественная активность; 6.3. Участие в практике студентов и осуществление наставничества; 6.4. Увеличение объема рабочей нагрузки (доп. ОУ, увеличение контингента детей и т.п.); 6.5. Работа в социально-значимых проектах района и города (ведение программ, конкурсов, тренингов для учащихся и т.п.)	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
Инновационная деятельность	7.1. Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе; 7.2. Внедрение новых форм и методов работы.	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
Профессиональная культура педагога-психолога	8.1. Уровень коммуникативной культуры во взаимоотношениях со всеми участниками образовательной среды; 8.2. Отсутствие обоснованных жалоб, связанных с профессиональной деятельностью	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
Всего набрано баллов					

Председатель комиссии _____

Секретарь комиссии _____

Члены комиссии _____

Ознакомлен _____

Дата _____

Протокол № _____

Оценка эффективности специалиста службы сопровождения ГБОУ ЦППРК «Доверие»
(педагог-психолог, социальный педагог, учитель логопед, учитель-дефектолог и др.)

Специалист _____ за период с _____ по _____ 20__ г.

Показатели эффективности	Критерии оценки	Уровень показателей в баллах	Шкала		Итого
			Само-оценка	Оценка Совета специалистов	
1. Уровень соответствия должностным инструкциям и функциональным обязанностям	1.1. Исполнительская дисциплина; 1.2. Ведение рабочей документации; 1.3. Соблюдение техники безопасности;	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
2. Участие педагога-психолога в разработке и реализации основной образовательной программы	2.1. Количество разработанных, утвержденных и апробированных программ; 2.2. Наличие реализуемых разработанных программ, в том числе в иных образовательных организациях	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
3. Повышение профессиональной квалификации	3.1. Курсы повышения квалификации; 3.2. Участие в МО, конференциях, семинарах и т.п.; 3.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
4. Результативность	4.1. Количество обращений учащихся, родителей и педагогов; 4.2. Положительная динамика социально-психологических показателей развития и обучения детей и подростков, посещающих коррекционно-развивающие занятия; 4.3. Результативность работы с учащимися, состоящими на учете в П ДН и ВШК	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
5. Распространение профессионального опыта	5.1. Выступления на семинарах, конференциях, открытых мероприятиях: - на уровне ЦПМСС - района - города - международный уровень 5.2. Наличие публикаций, печатных работ.	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
6. Превышение объема выполняемой работы	6.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий; 6.2. Общественная активность; 6.3. Участие в практике студентов и осуществление наставничества; 6.4. Увеличение объема рабочей нагрузки (доп. ОУ, увеличение контингента детей и т.п.); 6.5. Работа в социально-значимых проектах района и города (ведение программ, конкурсов, тренингов для учащихся и т.п.)	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
7. Инновационная деятельность	7.1. Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе; 7.2. Внедрение новых форм и методов работы.	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
8. Профессиональная культура педагога-психолога	8.1. Уровень коммуникативной культуры во взаимоотношениях со всеми участниками образовательной среды; 8.2. Отсутствие обоснованных жалоб, связанных с профессиональной деятельностью	Высокий - 2 Средний - 1 Низкий - 0			
Всего набрано баллов					

Председатель комиссии _____
 Секретарь комиссии _____
 Члены комиссии _____

 Ознакомлен _____
 Дата _____ Протокол № _____