

КГБОУ
«Алтайская общеобразовательная школа № 2»

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом

протокол № 4 от
« 07 » 12 2023 г.

ПРИНЯТО
Советом Учреждения
протокол № 2 от
« 12 » 12 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы
И.Н. Щиголева 
приказ № 187 от
« 13 » 12 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке качества и результативности профессиональной деятельности работников КГБОУ «Алтайская общеобразовательная школа № 2»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «Об оценке качества и результативности профессиональной деятельности работников КГБОУ «Алтайская общеобразовательная школа № 2»» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Алтайского края от 9 ноября 2004 года N 37-ЗС "Об оплате труда работников краевых государственных учреждений", Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края № 16-П от 22.03.2018, постановлением Администрации края 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых органами исполнительной власти Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 27.06.2022 №31-П, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Оценка качества и результативности профессиональной деятельности работников КГБОУ «Алтайская общеобразовательная школа № 2» (далее – Учреждение) осуществляется в целях повышения качества педагогической и иных видов профессиональной деятельности, направленных на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса и развития учреждения, стимулирования творческой активности и деловой инициативы работников Учреждения.

1.3. Основными принципами Оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников Учреждения (далее – «Оценка») являются:

- объективность;
- открытость;
- коллегиальность;

1.4. Оценка осуществляется два раза в год по итогам профессиональной деятельности работников Учреждения, соответственно, в первой (январь-июнь) и во второй (июль-декабрь) половине календарного года.

1.5. По результатам Оценки директором Учреждения в установленном порядке утверждаются размеры стимулирующих выплат работникам.

1.6. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

2. Порядок осуществления Оценки

2.1. Оценка заключается в определении индивидуальных сумм баллов, присуждаемых работникам по показателям качества, интенсивности и результативности труда, установленным для соответствующей категории работников.

Индивидуальная сумма баллов работника, который в силу совмещения двух или более должностей (видов деятельности) может быть отнесен согласно настоящему положению к двум или более категориям работников, определяется по совокупным показателям результативности труда.

2.2. Определение индивидуальных сумм баллов осуществляется на основе соответствующих сведений (данных) о результатах профессиональной деятельности работника, представляемых самим работником и администрацией Учреждения.

2.3. Определение индивидуальной суммы баллов каждого работника на основе представленных сведений возлагается на экспертную комиссию.

2.4. Работники представляют сведения о результатах своей профессиональной деятельности дважды в год: до 10 июня текущего года за первую половину календарного года (январь-июнь) и до 10 декабря за вторую половину календарного года (июль-декабрь).

2.5. Сведения о результатах профессиональной деятельности предоставляются работником, как правило, лично. В случае физической невозможности представить указанные сведения лично работник вправе доверить их сбор и представление другому работнику учреждения. В случае физической невозможности для работника представить сведения лично и отсутствия его доверенного лица общее собрание работников учреждения вправе поручить сбор и представление сведений одному из своих членов.

2.6. Работники передают в экспертную комиссию заполненный собственноручно оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности с портфолио (для педагогических работников), подтверждающим и уточняющим результативность их деятельности.

Портфолио – способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности учителя и классного руководителя, 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 и воспитательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

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

2.7. Ответственность за полноту, своевременность и достоверность сведений о результатах профессиональной деятельности работника несет лицо, их представляющее.

Отсутствие указанных сведений или несвоевременное их представление рассматривается как отсутствие оснований для определения индивидуальной суммы баллов в целях установления размеров стимулирующих выплат.

2.8. Прием оформленных надлежащим образом сведений о результатах профессиональной деятельности работников осуществляется экспертной комиссией в установленные приказом директора Учреждения сроки.

2.9. В течение этого срока все участники образовательного процесса вправе свободно знакомиться с содержанием указанных сведений в отношении любого работника.

2.11. Экспертная комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

2.12. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом сотрудника, подписывается всеми членами экспертной комиссии, согласовывается с коллегиальным органом (профсоюзным комитетом) и доводится для ознакомления под роспись работнику.

2.13. Решение об установлении размеров стимулирующих выплат работникам по итогам Оценки принимается директором учреждения в установленном порядке на основании сводных данных, согласованных с профсоюзным комитетом и представленных экспертной комиссией, не позднее одной недели со дня их представления директору учреждения.

Согласованное решение оформляется соответствующим приказом по личному составу учреждения.

2.14. Определение размеров стимулирующих выплат отдельным работникам осуществляется пропорционально индивидуальной сумме баллов в пределах доли общего объема денежных средств, выделенной для осуществления стимулирующих выплат работникам соответствующей категории.

3. Показатели Оценки

3.1. Показатели интенсивности и высоких результатов труда устанавливаются для всех категорий работников:

3.1.1. Показатели интенсивности и высоких результатов труда заместителей директора по учебно-воспитательной работе, учебной и воспитательной работе, главного бухгалтера (Приложение 1).

3.1.2. Показатели интенсивности и высоких результатов труда педагогических работников (Приложение 2,3).

3.1.3. Показатели интенсивности и высоких результатов труда медицинских работников (Приложение 4).

3.1.4. Показатели интенсивности и высоких результатов труда начальника хозяйственной группы, заведующего хозяйством (Приложение 5).

3.1.5. Показатели качества и результативности труда учебно-вспомогательного персонала (Приложение 6).

3.1.6. Показатели интенсивности и высоких результатов труда обслуживающего персонала (Приложение 7).

3.2. Критериальные значения показателей интенсивности и высоких результатов труда для целей настоящего Положения устанавливаются с учетом уставных целей деятельности Учреждения, а также целевых ориентиров и приоритетов развития Учреждения.

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

4.1. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности экспертной комиссии, он вправе подать апелляцию в конфликтную комиссию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются председатель (либо член) экспертной комиссии и сотрудник, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии сотрудника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят сверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят другую оценку.

4.6. Оценка, данная Конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением конфликтной комиссии.