

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей»

Согласовано
Председатель Первичной
профсоюзной организации
МБУДО ЦДОД

Утверждено приказом
директора МБУДО ЦДОД
№ 296 от 03.09.2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о рейтинге достижений педагогических работников, включающем критерии оценки и механизмы определения достижений педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей»

1. Общие положения

1.1. Положение о рейтинге достижений педагогических работников (далее - Положение) МБУДО ЦДОД (далее Центр) распространяется на педагогических и руководящих работников Центра, осуществляющих профессиональную деятельность.

1.2. Положение устанавливает основные функции, цели, задачи и принципы использования рейтинговой системы оценки деятельности педагогических и руководящих работников, ее составляющие, организацию и технологию определения рейтинга работников в образовательном учреждении.

1.3. Положение определяет систему оценки эффективности деятельности работников в образовательном учреждении, что позволит контролировать качественные изменения, происходящие в системе кадрового обеспечения образовательного процесса.

1.4. Рейтинг достижений педагогических и руководящих работников (далее - рейтинг) является одним из механизмов стимулирования эффективности, качества и результативности деятельности работников Центра в условиях новой системы оплаты труда.

1.5. По результатам рейтинга ежемесячно определяются поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра, размер выплат стимулирующего характера определяется в соответствии с Положением об оплате труда работникам МБУДО ЦДОД и его Приложениями.

1.6. Положение утверждается директором при согласовании с профсоюзным комитетом Центра.

2. Основные функции, цели, задачи и принципы использования рейтинга достижений педагогических работников

2.1. Функциями рейтинга является:

2.1.1. Выявление уровня профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников Центра.

2.1.2. Определение качества достижений и проблем в профессиональной деятельности.

2.1.3. Применение мер административного стимулирования и мотивации к постоянному профессиональному и творческому развитию.

2.2. **Цель:** повышение качества образования посредством получения объективной информации о состоянии профессиональной деятельности каждого педагогического и руководящего работника

2.3. **Задачи:**

- введение единых критериев для оценки и контроля качества образования и эффективности работы педагогических и руководящих работников;
- создание информационной базы, всесторонне отражающей деятельность педагогических и руководящих работников;
- стимулирование видов деятельности, способствующих повышению рейтинга Центра в целом;
- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к росту их квалификации и профессионализма, развитие у них навыков самооценки и анализа своей работы;
- побуждение к совершенствованию деятельности и развитию Центра по итогам получения педагогами объективной информации о результативности собственного труда;
- стимулирование видов деятельности, способствующих улучшению имиджа педагога и повышению рейтинга Центра
- развитие творческой инициативы, продуктивности учебной, исследовательской, методической и организационно-педагогической деятельности, административной и хозяйственной деятельности;
- дифференциация оценки деятельности педагогического кадрового потенциала в целях поддержки эффективно работающей части коллектива;
- повышение качества учебно-воспитательного процесса и образовательных услуг в Центре.
- объективное распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.4. В основу рейтинговой оценки деятельности педагогов положены **принципы:**

2.4.1. Открытости и прозрачности определения рейтинга;

2.4.2. Учета индивидуальных особенностей профессионального развития педагогов;

2.4.3. Повышение потенциала внутренней оценки и самооценки каждого педагога.

2.5. Технология рейтинга деятельности педагогов и руководящих работников позволяет педагогу:

- реально представить результаты своего труда и место в коллективе;
- увидеть свои резервы;
- получить стимул к непрерывному личностному самосовершенствованию, профессиональному росту.

2.6. Технология позволяет администрации Центра:

- осуществлять непрерывную диагностику результатов труда педагогических и руководящих работников;
- совершенствовать систему морального и материального стимулирования деятельности работников в соответствии с реальными результатами труда;
- организовывать процесс повышения квалификации на индивидуальной и дифференцированной основе.

3. Составляющие рейтинга деятельности педагогических и руководящих работников

3.1. Определение рейтинга педагогических и руководящих работников осуществляется посредством:

- самооценки деятельности за определенный период времени;
- системы внутреннего контроля.

3.2. Организационная структура, призванная способствовать обеспечению объективной оценки качества образования, результативности деятельности каждого педагогического и

руководящего работника, включает Директора, заместителей директора, представителя Первичной профсоюзной организации Центра, заведующих отделами Центра, председателя методического совета.

3.3. При определении рейтинга учитываются следующие параметры

- результативность учебной деятельности
- результативность методической деятельности педагога
- общественная, массовая работа и инициатива
- нормативно-правовая компетентность, работа с документами
- трудовая дисциплина
- воспитательная работа
- инновационной работы
- ИКТ компетенция
- техника безопасности и охрана жизни и здоровья детей
- повышение уровня квалификации
- привлечение внебюджетных средств
- развитие сети социального партнерства
- повышение авторитета и имиджа учреждения

4. Заключительные положения

4.1. Ответственность за достоверность сведений, представленные в картах самооценки несут педагогические работники, осуществляющие заполнение листа.

4.2. Контроль достоверности и своевременности подачи сведений для проведения рейтинговой оценки осуществляет заместитель директора.

4.3. Подведение итогов и распределение педагогов по позициям рейтинга осуществляет Комиссия по распределению стимулирующих выплат.

4.4. Периодичность рейтинга – 15 числа каждого месяца.

4.5. По результатам рейтинговой оценки выделяются три группы педагогов и руководящих работников, имеющих следующие уровни профессиональной компетентности:

- 1-я группа - педагоги, имеющие высокий уровень профессиональной компетентности;
- 2-я группа - педагоги, имеющие нормативный уровень профессиональной компетентности;
- 3-я группа - педагоги, которым необходимо методическое сопровождение.

4.6. Результаты рейтинговой оценки представляются педагогу в индивидуальной форме.