УТВЕРЖДАЮ:

директор МОУ ДО ЦВР

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Л. Буцких

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Принято на Общем собрании

трудового коллектива

МОУ ДО ЦВР

Протокол №\_\_\_\_\_\_от\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**
**об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности**

**педагогических работников МОУ ДО Центра внешкольной работы**

1. **Общие положения**
	1. Настоящее положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогов МОУ ДО Центра внешкольной работы (далее – Работников).
	2. Цель оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников – повышение качества образовательных услуг, обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы путем объективного оценивания результатов деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного Учреждения.
	3. Задачами проведения оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников являются:
* проведение системной самооценки педагогических работников результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
* обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
* усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества своего труда.
1. **Основания и порядок проведения оценки эффективности**

**и качества профессиональной деятельности работников**

* 1. Основанием для оценки эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений педагога) и самоанализ профессиональной деятельности с учётом критериев и показателей эффективности деятельности.
	2. Объективная внешняя оценка эффективности и качества профессиональной деятельности педагога на основании его портфолио и самоанализа утверждается экспертным советом.
	3. Работники передают в экспертный совет собственное портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самоанализ показателей эффективности и качества профессиональной деятельности с приложением документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.
	4. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку эффективности и качества профессиональной деятельности педагога в соответствии с критериями оценки за отчетный период, утвержденных положением Учреждения.
	5. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в оценочном листе эффективности и качества профессиональной деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель эффективности и качества и сопровождаются комментарием.
	6. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагога, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись педагогу.
	7. На основании представленных оценочных листов экспертный совет Учреждения готовит заключение об эффективности и качестве профессиональной деятельности педагогов образовательного учреждения, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передает его в установленные сроки директору Учреждения для утверждения.
1. **Порядок подачи и рассмотрения апелляций**

**на результаты оценки деятельности педагогов**

* 1. В случае несогласия педагога с оценкой эффективности и качества его профессиональной деятельности, он вправе в трехдневной срок с момента ознакомления, подать директору Учреждения апелляцию.
	2. Апелляция подается в письменном виде на имя директора с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.
	3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.
	4. На основании поданной апелляции директор в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения повторное заседание экспертного совета, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертного совета и педагог, подавший апелляцию.
	5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены экспертного совета повторно проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) устанавливают новую оценку.
	6. Оценка, данная экспертным советом в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертного совета.

На основании решения экспертного совета Учреждения работнику производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности его деятельности.