

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета МБУДО ДШИ
им. В.В. Толкуновой




О.В. Козлова

Утверждаю:
Директор МБУДО ДШИ
им. В.В. Толкуновой




А.В. Трошин

Положение

о порядке учета уровня профессиональной
компетентности и результативности
деятельности педагогических работников
МБУДО ДШИ им. В.В. Толкуновой
г. Ртищево

Принято на общем собрании
трудоого коллектива
протокол от 25.10.2017 г. № 3

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Ртищевском муниципальном районе Саратовской области в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации».

1.2 Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателей, оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности при аттестации педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников МБУДО ДШИ им. В.В. Толкуновой в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

1.3 Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности учебной и внеучебной деятельности педагогов. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100.

1.4 На основе настоящего Положения администрацией образовательного учреждения совместно с органами государственного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.

1.5 Дополнение критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции образовательного учреждения.

1.6 Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.7 Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетного периода, (отчетных периодов - полугодий).

1.8 Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого преподавателя в рамках внутришкольного контроля и комплектования «портфолио».

1.9 «Портфолио» формируется педагогическими работниками в виде накопительной папки документов или в электронном виде.

1.10 На основании «портфолио» за отчетный период оформляется сводная ведомость результатов, утверждаемая руководителем образовательного учреждения. Сводная ведомость содержит ссылки на подтверждающие документы с указанием № страниц их размещения в «портфолио».

1.11 На уровне образовательного учреждения обеспечивается ведение электронной базы данных, представляемых в сводной ведомости, оформляемой по материалам «портфолио».

1.12 Контроль за достоверностью предоставляемых в сводной ведомости сведений и своевременностью комплектования «портфолио» на уровне образовательного учреждения осуществляется ответственным заместителем директора или руководителем.

1.13 На уровне образовательного учреждения по полугодиям (году) осуществляется мониторинг уровня профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников.

II. Порядок стимулирования педагогических работников.

2.1 Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда преподавателей осуществляется органами государственно-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя образовательного учреждения. Органы государственно-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

2.2 Работники школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют сводную ведомость «портфолио» результатов своей деятельности и вместе с «портфолио» передают ее заместителю руководителя для проверки и уточнения.

2.3 Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления до 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.

2.4 Порядок стимулирования административных работников учреждения определяется органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере культуры.

2.5 Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

III. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение.

3.1 Нарушение правил внутреннего распорядка.

3.2 Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.

3.3 Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.

3.4 Обоснованные жалобы родителей на педагога или руководителя (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.

3.5 Травматизм по вине работника.

3.6 Халатное отношение к сохранности материально технической базы.

3.7 Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.

3.8 Негативная динамика учебных и внеучебных достижений преподавателей.

3.9 Соответствующий порядок снижения стимулирующей надбавки устанавливается локальным актом образовательного учреждения. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.

IV. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

4.1 Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

4.2 Процедура, технология, структура оценки индивидуальных достижений педагогических работников регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических работников;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности образовательных учреждений;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, смотров, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников.

V. Структура «портфолио» педагогических работников.

5.1 Структура «портфолио» педагогических работников состоит из 4 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

I. уровень Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых организацией. Результаты деятельности педагогического работника в области внеурочной деятельности обучающихся;

II. уровень Выявление и развитие способностей обучающихся к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также их участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях (если деятельность педагогических работников связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся);

III. уровень Личный вклад педагогического работника в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, и продуктивное использование новых образовательных технологий, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;

IV. уровень Активное участие в работе методических объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

5.2 Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

VI. Порядок расчета стимулирующих выплат.

6.1 Для педагогических работников:

- размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного за период с сентября по декабрь (с января по май) текущего года включительно, разделить на две равные части.

Одну часть (50%) разделить на равные доли всем педагогическим работникам, подавшим портфолио за отчетный период.

Вторую часть (50%):

- произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу.
- найти сумму баллов всех педагогических работников.
- 50% стимулирующей части разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.
- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого преподавателя.

В результате суммы двух частей получаем размер стимулирующих выплат каждому преподавателю за период с сентября по декабрь (с января по май) текущего года.

Выплата осуществляется равными долями ежемесячно, ежеквартально или единовременно (по окончании отчетного периода).

6.2 Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период с 1 июня до начала отпуска и после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.