

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



Н.А. Маркелова

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 12.11.2014 г. № 4

## 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 отчетных периодов (полугодие).
- 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 и 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 образования.

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 и государственной аккредитации 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 Владение современными образовательными технологиями и методиками;
- II. уровень Эффективность применения современных образовательных технологий и методик;
- III. уровень Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ;
- IV. уровень Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания.

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 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.