

Муниципальное  
общеобразовательное учреждение  
«Основная общеобразовательная  
православная школа № 2 имени  
благочестивого князя Дмитрия Донского»  
Энгельского муниципального района  
Саратовской области

УТВЕРЖДЕНО

Директор  
МОУ «ООШ №2»

Н.А. Дингес

Приказ № 33 от 13.02.2018

## Положение о порядке учета уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников

### 1. Общие положения

- 1.1 Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Федеральным Законом № 273 от 29.12.2012 года «Об образовании в РФ».
- 1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
- 1.3. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности учебной и внеучебной деятельности педагогов. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.
- 1.4. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.
- 1.5. На общем собрании трудового коллектива могут быть внесены изменения критериев и показателей в соответствии с миссией учреждения образования и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом.
- 1.6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- 1.7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов - полугодий.
- 1.8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля и комплектования «портфолио».
- 1.9. «Портфолио» формируется педагогическими работниками в виде накопительной папки документов - на стимулирующую оплату труда; и в виде накопительной папки документов и в электронном варианте - на аттестацию на высшую и первую квалификационные категории.
- 1.10. На основании «портфолио» за отчетный период оформляется сводная ведомость результатов, согласованная с курирующим администратором; итоговый балл по портфолио педагога утверждается руководителем общеобразовательного учреждения. Сводная ведомость содержит ссылки на подтверждающие документы с указанием № страниц их размещения в «портфолио».
- 1.11. По итогам проверки создается сводная ведомость, оформляемая по материалам «портфолио».
- 1.12. Контроль достоверности предоставляемых в сводной ведомости сведений и своевременностью комплектования «портфолио» осуществляется ответственным заместителем директора по учебно-воспитательной работе.
- 1.13. Заместителями директора по учебно-воспитательной работе в 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 учителей осуществляется специальной комиссией, в которую входит директор, члены профсоюзного и школьных методических советов школы.
- 2.2. Работники школы самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют сводную ведомость результатов своей деятельности («портфолио») и передают ее администрации школы для проверки и уточнения.
- 2.4. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.
- 2.5. Деятельность педагогов, имеющих по результатам отчетного периода 0 баллов стимулированию не подлежит.

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

- 3.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- 3.2. Нарушение санитарно-эпидемиологического режима.
- 3.3. Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- 3.4. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- 3.5. Обоснованные жалобы родителей на педагога или руководителя (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики.
- 3.6. Травматизм по вине работника (руководителя).
- 3.7. Халатное отношение к сохранности материально-технической базы.
- 3.8. Пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях.
- 3.9. Негативная динамика учебных и внеучебных достижений выпускников школ.

## **IV. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.**

4.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогических и руководящих 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, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов общеобразовательных учреждений;
- 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, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников и централизованного фонда стимулирования руководителей;
- региональная программа мониторинговых исследований.

4.3. Заполнение педагогом сводной ведомости осуществляется в конце отчетного периода фактическими достижениями.

4.4. Оценка и утверждение индивидуальных достижений педагогических работников проводится специальной комиссией, созданной приказом директора, из числа членов администрации, методического совета школы, первичной профсоюзной организации. При проверке критериев комиссия имеет право вносить изменения и уточнения в представленные педагогами портфолио.

4.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям

## **V. Порядок расчета стимулирующих выплат.**

5.1. Для педагогических работников:

- произвести подсчет баллов за отчетный период по каждому педагогу;
- найти сумму баллов всех педагогических работников;
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированного на период с июля по декабрь, с января по июнь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;
- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого учителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с июля по декабрь, с января по июнь текущего года. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно.

«ПРИНЯТО»

на педагогическом совете протокол № 10 от «25» января 2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК

Протокол № 3 от «26» 01 2018 г.

