

Положение
о порядке учета уровня профессиональной компетентности и
результативности деятельности педагогических работников
муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей №62»
Октябрьского района г. Саратова

I. Общие положения.

1.1 Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации Комплексного проекта модернизации образования в муниципальном общеобразовательном учреждении «Лицей №62 г. Саратова в 2009 г. в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» и «Примерным положением о порядке учета уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических и руководящих работников» (приложение №2 к приказу министерства образования Саратовской области от 16.03.09. №366 «Об утверждении примерных локальных актов в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области»)

1.2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических и руководящих работников при аттестации педагогических работников, определяет цель 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 примерный перечень критериев и показателей эффективности учебной и внеучебной деятельности педагогов, управленческой деятельности руководителей. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов -100 по всем критериям и показателям.

1.4. Настоящее Положение разрабатывается администрацией лицея совместно с управляющим советом лицея и определяет перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации и утверждается руководителем образовательного учреждения.

1.5. В соответствии с миссией лицея и целями его образовательной деятельности в «Примерное положение о порядке учета уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических и руководящих работников» внесены следующие изменения и дополнения.

А). Критерий 2. Показатель 1.

В связи с тем, что на базе лицея открыта опытно- экспериментальная площадка муниципального уровня «Здоровые дети», в рамках которой осуществляется большая программа мероприятий по здоровьесбережению, охватывающая весь педагогический коллектив, из критерия 2 показателя 1 исключается пункт «не используются», оцениваемый баллом -15. Также изменена формулировка критерия в целях поощрения учителей, внедряющих технологии здоровьесбережения, предусмотренные экспериментальной программой: «Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий в рамках опытно-экспериментальной программы «Здоровые дети».

Б). Критерий 3. Показатель 2.

Образовательная деятельность в лицее основана на системе мониторинговых исследований, которые поддерживают ответственное отношение к учебе и учителей, и учащихся. Особенно активно оказывается учителями индивидуальная помощь выпускникам к подготовке к экзаменам. В результате, как правило, показатели независимой итоговой аттестации учащихся 9 и 11 классов выше их успеваемости за год, поэтому более целесообразным является включение в долю обучающихся (выпускников 9 классов) не только учащихся, подтвердивших по результатам независимой аттестации свои результаты, но и учащихся, повысивших свой результат, но не более, чем на один балл.

В). Критерий 4. Показатель 1.

В соответствии с тем, что в лицее работает опытно- экспериментальная площадка регионального уровня по проектно- исследовательской деятельности, все учителя лицея вовлечены в реализацию мероприятий данной площадки, что выражается, в частности, в индивидуальной работе учителей с одаренными детьми. Однако не все учителя имеют часы неаудиторной занятости по этому виду деятельности по причине их ограниченного количества. Работа руководителей предметных НМО также носит более сложный характер, так как в их функции входит реализация и задач опытно- экспериментальной деятельности педагогов. Поэтому в Критерий 4. Показатель 1. – «Вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного в учебном плане на внеучебную деятельность» следует включить следующее: 1) все виды неаудиторной деятельности, предусмотренные учебным планом; 2) работу с одаренными детьми учителей, занимающихся этим видом деятельности вне пределов учебного плана, но при условии, что результативность этой деятельности отмечена на уровне не ниже муниципального; 3) руководство предметным методическим объединением любого уровня.

Г). Критерий 6. Показатель 1.

В целях стимулирования участия учителей в социальных сетях Интернета добавить в критерий и другие формы обобщения и распространения собственного педагогического опыта.

Д). Критерий 6. Показатель 2.

Учитывая то, что в социальных сетях Интернета организуется публикация авторских методических и дидактических материалов учителей, а также регистрация количества приобретенных в личное пользование представленных материалов, целесообразно считать представление в Интернете собственных работ учителей публикациями. Название критерия изменяется на «Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, учебных пособий, в том числе представленных на сайтах различного уровня».

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 учителя в рамках внутришкольного контроля и комплектования «портфолио».

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

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

1.12. На муниципальном уровне и уровне образовательного учреждения

обеспечивается ведение электронной базы данных, представляемых в сводной ведомости, оформляемой по материалам «портфолио».

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

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

II. Порядок стимулирования педагогических работников

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей осуществляется органом государственно-общественного управления лица по представлению руководителя образовательного учреждения.

2.2. Работники школы самостоятельно, один раз в 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 школ определяется органом местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования.

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

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников.

3.1. 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.

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

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, 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;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению аттестации педагогических и руководящих работников;

- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников и централизованного фонда стимулирования руководителей;
- региональная программа мониторинговых исследований.

3.3. Заполнение педагогом (руководителем) сводной ведомости осуществляется в начале отчетного периода планируемыми результатами и в конце отчетного периода – фактическими достижениями.

IV. Структура «портфолио» педагогических работников

4.1. Структура «портфолио» педагогических работников состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования:

- I. уровень предоставляемого содержания образования;
- II. уровень профессиональной культуры педагога;
- III. динамика учебных достижений обучающихся;
- IV. результативность внеучебной деятельности по преподаваемым предметам;
- V. результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя;
- VI. результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе;
- VII. общественная деятельность педагогического работника. Таблица 1.

4.2. 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 сентября по декабрь 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 сентября по декабрь текущего года. Выплата осуществляется равными долями ежемесячно;
- аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

