

Решение Управляющего Совета ГБОУ СО
«Школа – интернат АОП № 1 г.Саратова»
Протокол № 1 от « 14 » 09 2015 г.
Председатель УС Рудченко О.К.
« 1 » 09 2015 г

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ СО «Школа – интернат
АОП № 1 г.Саратова»
Сидоренко Л.А.
« 10 » окт 2015 г



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке учета уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Саратовской области «Школа-интернат для обучающихся по адаптированным образовательным программам № 1 г.Саратова»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования в Саратовской области в 2013-2014гг в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 29.12.2012г № 273-ФЗ (ред. от 25.11.2013г «Об образовании в Российской Федерации).
2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, оценки уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности педагогических работников при аттестации педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ СО «Школа – интернат АОП № 1 г.Саратова» в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.
3. Данный локальный акт принимается на заседании Управляющего совета, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается руководителем образовательного учреждения.
4. Дополнение критериев и показателей в соответствии с миссией школы-интерната и целями образовательной деятельности, конкретным социальным заказом относится к компетенции ГБОУ СО «Школа – интернат АОП № 1 г.Саратова»
5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производить по результатам отчетного периода (полугодия), учителям, принятым на постоянную работу в школу в текущем году производить расчёт по результатам первого полугодия, педагогам, назначенным классными руководителями после длительного перерыва добавить расчёт по результатам первого полугодия за работу с классом.
7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля и комплектования «портфолио.
8. «Портфолио» формируется педагогическими работниками в виде накопительной папки документов и в электронном виде.
9. На основании «портфолио» за отчетный период оформляется сводная ведомость результатов, утверждаемая директором ГБОУ СО «Школа – интернат АОП № 1 г.Саратова» «Портфолио» содержит подтверждающие документы.
10. Контроль за достоверностью предоставляемых в сводной ведомости сведений и своевременностью комплектования «портфолио» на уровне ГБОУ СО «Школа – интернат АОП № 1 г.Саратова» осуществляется ответственным заместителем директора.

11. На уровне ГБОУ СО «Школа – интернат АОП № 1 г.Саратова» по итогам полугодия осуществляется мониторинг уровня профессиональной компетентности и результативности профессиональной деятельности педагогических работников.

II. Порядок стимулирования педагогических работников ГБОУ СО «Школа – интернат АОП № 1 г.Саратова»

1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей осуществляется директором ГБОУ СО «Школа – интернат АОП № 1 г.Саратова» по представлению заместителей директора. В ГБОУ СО «Школа – интернат АОП № 1 г.Саратова» создается комиссия по распределению стимулирующих выплат, в которую входит директор, заместители директора, председатель профсоюзной организации школы-интерната.
2. Работники ГБОУ СО «Школа – интернат АОП № 1 г.Саратова» самостоятельно, один раз в определенный отчетный период (полугодие), заполняют сводную ведомость «портфолио» результатов своей деятельности и вместе с «портфолио» передают ее заместителям директора ГБОУ СО «Школа – интернат АОП № 1 г.Саратова» для проверки и уточнения.
3. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом ГБОУ СО «Школа – интернат АОП № 1 г.Саратова», представляются на рассмотрение до 15 числа месяца, предшествующего отчетному периоду.
4. Размер стимулирующей надбавки конкретного учителя определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических и руководящих работников

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.
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 работников;
 - региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
 - региональная программа мониторинговых исследований.

3. Заполнение педагогом сводной ведомости осуществляется в начале отчетного периода планируемыми результатами и в конце отчетного периода – фактическими достижениями.

IV. Структура «портфолио» педагогических работников

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.
2. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

V. Порядок расчета стимулирующих выплат

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.