

УТВЕРЖДАЮ
Директор «МКОУ «Журавлихинская СОШ»

(Быстров А.А.)

« 12 » 20 16 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей в МКОУ «Журавлихинская СОШ»

1. Общие положения:

1.1. Настоящее Положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей (далее Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей школы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

1.2. Цель оценки результативности профессиональной деятельности учителей – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности деятельности учителей являются:

- проведение системной самооценки учителем собственных результатов профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности учителей и повышении качества образовательной деятельности.

1.4. Включены стимулирующие выплаты по итогам работы административно-вспомогательному персоналу (библиотекарь, психолог, вожатой, лаборанту).

1.5. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

1.6. На установление выплат стимулирующего характера предусмотрены средства в размере 20% фонда оплаты труда школы.

1.7. В дальнейшем настоящее Положение предусматривает в себе изменения и корректировку.

2. Условия выплат стимулирующего характера:

2.1. Виды условий, размеры и порядок выплат стимулирующего характера образовательное учреждение определяет самостоятельно (Приложение -1).

2.2. Расчёт размеров поощрительных выплат будет производиться по результатам полугодий.

3. Основания и порядок проведения оценки результативности профессиональной деятельности учителей:

3.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности учителей служит портфолио (портфель профессиональных достижений) учителя.

3.2. Портфолио заполняется учителем самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

3.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности учителя на основе его портфолио в образовательном учреждении приказом директора создается экспертный совет, состоящий из представителей администрации учреждения и педагогических работников школы, назначается председатель экспертного совета - заместитель директора школы по УВР.

3.4. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией образовательного учреждения. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

3.5. В установленные приказом руководителя образовательного учреждения сроки (не менее чем за 2 недели до заседания Совета школы, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда) педагогические работники передают в экспертный совет собственное портфолио с заполненным собственноручно Оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности с приложением заверенных руководителем образовательного учреждения копии документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

3.6. Результаты экспертной оценки оформляются экспертным советом в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности учителя за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами экспертного совета, доводится для ознакомления под роспись учителю.

3.7. На основании Оценочных листов экспертный совет готовит заключение о результативности профессиональной деятельности учителей образовательного учреждения, подписывает председатель экспертного совета и передает его в установленные сроки руководителю школы для подготовки доклада на Совет школы.

4. Критерии для расчета выплат

В основе определения размера стимулирующей надбавки лежат следующие критерии:

1. Успешность учебной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. на внешкольных олимпиадах, конкурсах).
2. Активность во внеурочной, воспитательной деятельности.
3. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.
4. Участие в методической работе.
5. Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету.
6. Субъективная оценка со стороны родителей учащихся.
7. Субъективная оценка со стороны учащихся.
8. Дополнительный критерий (устанавливается ОУ самостоятельно).

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Весовое значения каждого критерия в баллах (максимальное количество баллов по каждому критерию) общеобразовательное учреждение определяет самостоятельно, исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели

Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля (Приложение 2).

5. Порядок расчета выплат

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (полугодий).

Размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с сентября по декабрь включительно определяется следующим образом:

1. Производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля за период с января по июнь предыдущего учебного года.
2. Суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов).
3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с сентября по декабрь включительно, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.
4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с сентября по декабрь включительно. Выплаты производятся равными долями ежемесячно с сентября по декабрь.

Размер стимулирующих выплат каждому учителю за период с января по июнь включительно определяется следующим образом:

1.С 1-го сентября по 31-е августа в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого учителя по утвержденным критериям и показателям и производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутришкольного контроля за учебный год.

2.В августе подсчитывается сумма баллов, полученных всеми работниками учреждения (общая сумма баллов).

3.Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период с января по июнь включительно, делится на общую сумму баллов, т.о. определяется денежный вес одного балла.

4.Производится подсчет стимулирующей части ФОТ каждого учителя, умножается денежное выражение одного балла на сумму баллов каждого учителя. Полученный размер стимулирующей части ФОТ каждого учителя выплачивается равными долями с января по июнь.

5.В течение учебного года директор школы имеет право снять выплату или изменить размер в случае:

- невыполнение соответствующей деятельности;
- выполнение соответствующей деятельности на низком уровне;
- по требованию Совета школы;
- при изменении фонда оплаты труда.

6.Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности учителей.

6.1. В случае несогласия учителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, экспертным советом, он вправе подать в экспертный совет школы апелляцию.

6.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя совета с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

6.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертного совета и процедуре оценки.

6.4. На основании поданной апелляции в срок не позднее 3 рабочих дней со дня подачи созывается совет для ее рассмотрения, на который в обязательном порядке приглашаются все члены экспертного совета, и учитель, подавший апелляцию, директор школы.

6.5. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, проводится проверка правильности оценки, данной экспертной группой (либо подтверждается ранее данная оценка, либо выносится другая).

6.6. Оценка, данная экспертным советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательным решением.

Приложение 1

к Положению «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»

Условия выплат стимулирующего характера

Должность	Основание для выплат
Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс	Результаты и достижения обучающихся - достижение учащимися высоких итоговых показателей (подтверждаемых при административном контроле и итоговой и промежуточной аттестации) в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, при сохранении контингента учащихся, - высокие результаты учащихся на ЕГЭ при условии, что участвовало не менее 25% учащихся; - подготовка участников и призеров районного и выше районного уровня олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и т.д.; - сохранность здоровья (эмоционального, физического, психического); - разработка и реализация совместных с учащимися (организация разработки и реализации учащимися) творческих, социальных проектов, направленных на развитие школы и активное включение учащихся в процесс самоуправления. Результативность профессионального роста педагога - активное участие в реализации Программы «Одаренные дети» (расширение спектра форм и методов работы с одаренными детьми, возможностей и форм участия в различного рода конкурсах, <i>результативность участия</i>); - результативность работы учителя со слабоуспевающими учащимися; - активное участие в инновационной деятельности, <i>ведение экспериментальной работы</i>; - активное участие в реализации Программы «Информатизация образования» (эффективное использование на уроках современных технических средств обучения, информационных технологий, внедрение в УВП различных форм интерактивного обучения); - активное участие в реализации Программы «Безопасность образовательного пространства» (эффективное использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, широкое привлечение к этой деятельности родительской общественности). Результатом является: - эффективные методические разработки, - выступление на конференциях, педагогических советах, семинарах, результативность участия в различного рода конкурсах; - представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение уроков высокого качества на семинарах, творческих отчетах, мастер-классах, - подготовка и проведение открытых внеклассных, школьных и внешкольных мероприятий высокого качества; - описание опыта в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.); - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности, - высокая культура работы с учащимися и родителями;

	- выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
Заместители директоров по УВР, ВР	- положительная динамика высоких качественных показателей и достижения учащихся; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе педагогов; - проведение мониторинга качества образования и воспитания; - активное участие и результативность педагогов в реализации инновационных программ, участие в конкурсах, соревнованиях и т.д.; - сложность и напряженность работы; - выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей;
Вожатая	- хорошая организация деятельности детских общешкольных организаций; - высокое качество организации подготовки общешкольных мероприятий, проводимых детскими организациями школы; - эффективные методические разработки школьных праздников; - оказание методической помощи кл. руководителям в подготовке и проведении внеклассных мероприятий; - качественное выполнение своих должностных обязанностей
Педагог-психолог, социальный педагог	- эффективные методические разработки, - сохранность здоровья учащихся (эмоционального, физического, психического); - выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах; - результативность участия в различного рода конкурсах; - представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение семинаров, творческих отчетов; - качественное выполнение своих должностных обязанностей; - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности; - высокая культура работы с учащимися и родителями.
Библиотекарь	- высокая читательская активность обучающихся; - пропаганда чтения как формы культурного досуга; - активное участие в общешкольных и районных мероприятиях; - проведение мероприятий, оформление тематических выставок для учащихся и педагогов на высоком уровне; - внедрение информационных технологий; - работа с фондом учебной литературы; - заведование медиатекой.

Приложение 2
к Положению «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда»

КРИТЕРИИ

для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогический
работников МОУ «Журавлихинская средняя общеобразовательная школа»

[illegible]

		Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.	повысивших оценку по итогам периода/численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя математики – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.п.). Доля (%) участников предметных олимпиад (конкурсов) Школьных Районных Краевых Всероссийских Количество (человек) обучающихся – победителей (1,2,3 место) предметных олимпиад (конкурсов) Школьных Районных Краевых Всероссийских Доля (%) учащихся – участников научно-практических конференций, конкурсов, творческих смотров, соревнований, выставок и т.д. Школьных	До 10% - 1 б. От 10 – 20% -2 б. От 20 -30% - 3 б. От 30 -40% - 4 б. Свыше 40% - 6б. По 1 баллу за каждого участника По 2 балла за каждого участника По 3 балла за каждого участника Не более 15 баллов По 3 балла за каждого победителя По 15 баллов за каждого победителя По 50 баллов за каждого победителя По 100 баллов за каждого победителя До 10% - 1балл 10 – 20% - 2 б. 20 – 30 % - 3 б. 30 – 40% - 4 б. Свыше 40% -6 б. По 3 балла за каждого участника По 15 баллов за каждого участника
--	--	---	---	--

			Районных Краевых Количество (чел) обучающихся – победителей (1,2,3 место) научно-практических конференций, конкурсов, смотров, игр, соревнований, выставок и т.д. Школьных Районных Краевых	По 1 баллу за каждого победителя По 10 баллов за каждого победителя По 25 баллов за каждого победителя
2.	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Воспитательная работа с учащимися за рамками функционала классного руководителя	Результативность участия в общешкольных учебно-воспитательных и развивающих мероприятиях А) кружки Б) предметные недели	5 баллов. 5 баллов
3.	Результативность методической и инновационной деятельности учителя	Презентация собственной педагогической деятельности Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Участие педагога в профессиональных конкурсах разных уровней: Школьных Районных Краевых Всероссийских Победа (1,2,3 место) в профессиональных конкурсах разных уровней: Школьных Районных Краевых Всероссийских	10 б. 20 б. 40 б. 80 б. 20 б 40 б 80 б 120 б
4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Инновационное творчество учителя	Разработка и внедрение авторских программ, методик, прошедших экспертизу и допущенных на региональном и федеральном уровнях	50 баллов

		Популяризация собственного педагогического опыта	Проведение открытых уроков, мастер классов, семинаров, педсоветов, конференций, выступлений с докладами и т.п. Школьных Районных Краевых	10 баллов 25 баллов 50 баллов
5.	Использование современных педагогических технологий, в т.ч. информационно- коммуникацион- ных, здоровьесбере- гающих, в процессе обучения предмету	Деятельность по овладению и внедрению в педагогический процесс инновационных технологий	Проведение занятий с использованием ИКТ (процент проведенных занятий) Количество проектов, разработанных и представленных учащимися с использованием ИКТ	5 – 10% - 5 б. 11 – 15% - 8 б. 16 – 20% - 10 б. 21 – 25% - 15 б. 5 баллов за каждый проект
6.	Субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны родителей обучаемых школьников	%положительных голосов	От 50% до 75% - 5б. свыше 75% - 10б.
7.	Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников	Положительная оценка деятельности учителя со стороны обучаемых школьников	% положительных голосов	От 50% до 75% - 5б. свыше 75% - 10 б.
8.	Дополнительный (школьный критерий)	Результаты внутришкольного контроля со стороны администрации школы (качество подготовки к урокам, ведение школьной документации, высокий уровень проводимых	Отсутствие замечаний	3 балла

		уроков и т.д.)		
9.	Формирование благоприятных психологических условий образовательного процесса		Наличие подтвержденных фактами письменных жалоб на учителя со стороны родителей и обучающихся по поводу его профессиональной деятельности	минус 5 баллов
10.	Экспертно-аналитическая деятельность		Деятельность в составе экспертных и аттестационных комиссий (групп, советов): - школьных; - муниципальных; - краевых	30 б. 40 б. 50 б.