Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета МОУ «Эммаусская СОШ»
_____ Л.А.Егорова

Утверждаю:
Директор
МОУ «Эммаусская СОШ»
_____ А.И.Рыбинцева

Введено в действие
приказом по школе.
№ 149а-ад от 14.09.2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения средств на стимулирование инновационной деятельности педагогических работников МОУ»Эммаусская СОШ».

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке распределения средств на стимулирование инновационной деятельности педагогических работников МОУ «Эммаусская СОШ» (далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки результативности инновационной деятельности учителей школы, реализующих ООП начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

1.2. Цель оценки результативности инновационной деятельности учителей – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путём объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счёт соответствующих выплат из стимулирующего фонда школы;

развитие системы воспитания через поддержку педагогов дополнительного образования, работающих в инновационных условиях и показывающих высокие результаты деятельности.

1.3. Задачами проведения оценки результативности инновационной деятельности учителей являются:

- проведение системной самооценки учителем собственных результатов инновационной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки инновационной деятельности учителя;
- усиление материальной заинтересованности учителей в повышении качества инновационной деятельности.

1.4. Средства стимулирования распределяются между педагогами общеобразовательного учреждения по показателям результативности и качества инновационной деятельности педагога в целях развития школьной системы воспитания за прошедший период:

- на (за) разработку и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик, форм воспитания;
- на (за) развитие творческой деятельности школьников;
- на осуществление итогового проекта;
- на повышение уровня квалификации.

1.5. Симулирующие доплаты за экспериментальную работу, внедрение педагогических инноваций устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, в процентном соотношении к окладу или в абсолютных величинах по решению Управляющего совета.

2. Основания и порядок проведения оценки результативности инновационной деятельности учителей.

2.1. Основанием для определения результативности инновационной деятельности учителя является оценка его профессиональной деятельности через оценочный лист в части «Результативность методической и инновационной деятельности учителя».

2.2. Оценочный лист заполняется учителем самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности на основе утверждаемых настоящим положением критериев и содержит самооценку его труда.

2.4. Для проведения объективной внешней оценки результативности инновационной деятельности учителя на основе его оценочного листа в школе приказом директора создаётся экспертный совет, состоящий из представителей администрации учреждения, методического совета и профсоюзного комитета.

2.5. Председатель экспертного совета назначается директором школы. Председатель экспертного совета несёт ответственность за его работу, грамотное и своевременное оформление документации.

2.6. Результаты работы экспертного совета оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией школы. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.7. В установленные приказом директора школы сроки (не менее чем за две недели до заседания Управляющего совета общеобразовательного учреждения, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении инновационного фонда оплаты труда) педагогические работники передают в экспертный совет заполненные собственноручно оценочные листы. К оценочным листам, содержащим самооценку показателей результативности инновационной деятельности, прилагаются заверенные директором школы копии документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.9. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности инновационной деятельности учителя за отчётный период в соответствии с критериями, представленными в данном положении.

2.10. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в Оценочном листе результативности профессиональной деятельности учителя за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.11. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами экспертной группы, доводится для ознакомления под роспись учителю..

2.12. На основании представленных оценочных листов экспертный совет школы готовит заключение о результативности профессиональной деятельности учителей школы, содержащее таблицу результативности их труда в баллах, и передаёт его в установленные сроки директору школы для подготовки доклада на Управляющий совет школы. Заключение подписывается председателем экспертного совета и председателем профсоюзного комитета учреждения.

2. 13. Стимулирующие надбавки могут быть отменены или изменены за:

- нарушение трудовой дисциплины,
- нарушение устава образовательного учреждения,
- нарушение правил внутреннего распорядка,
- недобросовестное отношение к работе,
- невнимательное отношение к учащимся,
- неправильное ведение документации,
- обоснованную жалобу обучающихся или их родителей.

за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей,

2.14. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Размер премий зависит от соблюдения единых педагогических требований и личной дисциплины работника:
- без замечаний – размер премии 100%;
- одно замечание – 30%;
- два замечания – 10 %;
- два устных замечания - 10 %.

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

3.1. В случае несогласия учителя с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной группой, он вправе подать в экспертный совет школы апелляцию.

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

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу экспертной группы и процедуре оценки.

3.4. На основании поданной апелляции председатель экспертного совета в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание экспертного совета, на которое в обязательном порядке приглашается учитель, подавший апелляцию.

3.5. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены экспертного совета проводят проверку правильности оценки, данную учителю, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят новую оценку.

4.6. Оценка, данная экспертным советом на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением экспертного совета.

Критерии стимулирования педагогов дополнительного образования

	Основание для премирования	Баллы
	Участие в инновационной деятельности, в том числе: • Внедрение интегрированного подхода в воспитании, разработка инновационных программ проекта «Территория творчества» • Проектирование занятий на основе системно-деятельностного подхода (выстраивание процесса интериоризации, организация этапа саморефлексии, самокоррекции на занятиях) • Внедрение межпредметной технологии • Участие в проектно-творческих семинарах (мастер-классы, презентация материалов на сайте школы, видеозапись занятий, проведение семинаров-практикумов, выступления на конференциях, круглых столах, подготовка стендовых презентаций и др. - на уровне школы - на уровне округа - на уровне района - на уровне региона	10 5-10 5-10 5 10
	Организация проектной деятельности (по результатам предъявления итогового проекта)	5 – 10

	Участие педагога в научно-методической работе, в том числе: *Диссеминация передового опыта педагога* (через публикации, участие в семинарах, вебинарах, конференциях, круглых столах, педсоветах; мастер-классы; - Участие педагога в мониторинге творческих достижений обучающихся: - Повышение уровня квалификации – участие в работе российского или международного семинара, видеоконференции, курсовая переподготовка. - Участие педагога в сетевых формах взаимодействия - на уровне школы - на уровне округа - на уровне района - на уровне региона	5 8 12
	Высокий уровень исполнительской дисциплины, в том числе: - регулярное проведение занятий; - подготовки отчетов -заполнения журналов - привлечение контингента обучающихся (в сравнении с предыдущим периодом) - наполняемость лабораторий (количество обучающихся на отчетный период)	4 4 2