|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО | ПРИНЯТО: |
| Председатель профсоюзного комитета МБОУ «Родионово-Несветайская СОШ №7» | Решением трудового коллектива  МБОУ «Родионово-Несветайская СОШ №7» |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Симакова Л.В. | «01» марта 2021 г. Протокол № 1 |

«01» марта 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**

**педагогическим работникам за результативность и качество работы по организации образовательного процесса**

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНО |
| приказом по  МБОУ «Родионово-Несветайская СОШ №7» |
| от 01.03.2021 г. № \_\_\_\_\_\_ |
| Директора О.В.Колякова |
|  |

сл. Родионово-Несветайская

2021 год

1. **Общие положения**

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ «Родионово-Несветайская СОШ №7» за результативность и качество работы по организации образовательного процесса (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Уставом и Положением об оплате труда работников МБОУ «Родионово-Несветайская СОШ №7» в рамках реализации приказа по Управлению образования Родионово-Несветайского района от 17.07.2013 №221 «Об утверждении примерного положения о критериях эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений Родионово-Несветайского района».

* 1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников МБОУ «Родионово-Несветайская СОШ №7» (далее по тексту – Организация) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.
  2. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности.
  3. Цель оценки результативности деятельности педагогов – 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.
  4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:
* проведение системной самооценки педагогическим работником собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
* обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
* усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности.
  1. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательной организации.

1. **Порядок установления стимулирующих выплат за результативность и качество работы по организации образовательного процесса**
   1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательной организации.
   2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.
   3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

* учитель;
* учитель - логопед;
* педагог – психолог;
* педагог– библиотекарь;
* педагог - организатор;
* социальный педагог;
* преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности;
* педагог дополнительного образования.
  1. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни Организации.
  2. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.
  3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательной организации приказом руководителя по согласованию с профкомом создается экспертно-аналитическая группа. В состав экспертно- аналитической группы могут входить директор Организации, заместители директора Организации, руководители школьных методических объединений, представители профсоюзного органа, представители органа самоуправления Организации.
  4. Экспертно-аналитическая группа действует в соответствии с данным Положением, утвержденным директором образовательной организации и согласованного с профсоюзным комитетом образовательной организации.
  5. Председатель экспертно-аналитической группы назначается или избирается сроком на 1 год и несет полную ответственность за работу группы, грамотное и своевременное оформление документации.
  6. Результаты работы экспертно-аналитической группы оформляются протоколами, срок хранения которых- 1 год. Протоколы хранятся у руководителя образовательной организации. Решения экспертно-аналитической группы принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.
  7. В установленные приказом руководителя Организации сроки (не менее чем за две недели до заседания экспертно-аналитической группы, на котором планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в экспертно-аналитическую группу собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.
  8. Определяются следующие отчетные периоды:

1. Февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август – итоги третьей четверти, конкурсы, проведение предметной недели, участие в общественной жизни образовательной организации, итоги учебного года, проведение ЕГЭ и ОГЭ, проведение летнего оздоровительного лагеря (выплаты производятся с 1 сентября по 31 января);
2. Сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь, январь – итоги первой и второй четверти, предметной недели, участие в общественной жизни образовательной организации, проведение олимпиад, проведение праздничных мероприятий, (выплаты производятся с 1 февраля по 31 августа);
   1. Экспертно-аналитическая группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.
   2. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

* педагоги сдают оценочные листы в экспертно-аналитическую группу до 10 числа месяца, следующего за отчѐтным периодом;
* Экспертно-аналитическая группа рассматривает представленные материалы 10-12 числа месяца, следующего за отчѐтным периодом;
* 13-15 числа месяца, следующего за отчѐтным периодом, педагог может обратиться в экспертно-аналитическую группу с апелляцией;
* после 18 числа месяца, следующего за отчѐтным периодом, издаѐтся приказ руководителя о выплате надбавок педагогическим работникам за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.
  1. Результаты экспертной оценки оформляются экспертно-аналитической группой в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.
  2. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами экспертно-аналитической группы, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.
  3. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в экспертно-аналитическую группу, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.
  4. Экспертно-аналитическая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол экспертно - аналитической группы).

1. Порядок определения стимулирующих выплат
   1. На основании проведѐнной оценки достижений педагогических работников Организации производится подсчѐт баллов за соответствующий период по каждому работнику Организации и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов.

3.2. Размер выплат стимулирующего характера педагогическим работникам определён в приложении №1.

3.3. Стимулирующая выплата в размере 80% назначается «За заведование структурным подразделением дополнительного образования «Точка Роста»».

3.4. Стимулирующая выплата в размере 15% назначается «За ведение сайта школы».

1. Условия для назначения и снятия стимулирующих выплат
   1. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

* системная работа педагогического работника по повышению результативности и качества по организации образовательного процесса;
* отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
* отсутствие дисциплинарных взысканий.
  1. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:
* Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
* Наличие дисциплинарных взысканий.
  1. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по истечению первого отчетного периода их работы в школе.

**Лист ознакомления**

**с Положением о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МБОУ «Родионово-Несветайская СОШ №7» за результативность и качество работы по организации образовательного процесса**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **ФИО работника** | **должность** | **дата** | **Отметка об**  **ознакомлении** |
| 1 |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  |  |
| 11 |  |  |  |  |
| 12 |  |  |  |  |
| 13 |  |  |  |  |
| 14 |  |  |  |  |
| 15 |  |  |  |  |
| 16 |  |  |  |  |
| 17 |  |  |  |  |
| 18 |  |  |  |  |
| 19 |  |  |  |  |
| 20 |  |  |  |  |
| 21 |  |  |  |  |
| 22 |  |  |  |  |
| 23 |  |  |  |  |
| 24 |  |  |  |  |
| 25 |  |  |  |  |
| 26 |  |  |  |  |
| 27 |  |  |  |  |
| 28 |  |  |  |  |
| 29 |  |  |  |  |
| 30 |  |  |  |  |
| 31 |  |  |  |  |
| 32 |  |  |  |  |
| 33 |  |  |  |  |
| 34 |  |  |  |  |
| 35 |  |  |  |  |
| 36 |  |  |  |  |
| 37 |  |  |  |  |
| 38 |  |  |  |  |
| 39 |  |  |  |  |
| 40 |  |  |  |  |
| 41 |  |  |  |  |
| 42 |  |  |  |  |
| 43 |  |  |  |  |
| 44 |  |  |  |  |
| 45 |  |  |  |  |
| 46 |  |  |  |  |
| 47 |  |  |  |  |
| 48 |  |  |  |  |
| 49 |  |  |  |  |
| 50 |  |  |  |  |
| 51 |  |  |  |  |
| 52 |  |  |  |  |
| 53 |  |  |  |  |
| 54 |  |  |  |  |
| 55 |  |  |  |  |
| 56 |  |  |  |  |
| 57 |  |  |  |  |
| 58 |  |  |  |  |
| 59 |  |  |  |  |
| 60 |  |  |  |  |
| 61 |  |  |  |  |
| 62 |  |  |  |  |
| 63 |  |  |  |  |
| 64 |  |  |  |  |
| 65 |  |  |  |  |
| 66 |  |  |  |  |
| 67 |  |  |  |  |
| 68 |  |  |  |  |