|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **«СОГЛАСОВАНО»** | | **ПРИНЯТО:** | |
| **Решением профсоюзного комитета**  **МКОУ «Нижне-Инховская СОШ»** | | **Решением педагогического совета**  **МКОУ «Нижне-Инховская СОШ»** | |
| **«11» января 2012г Протокол №1** | | **«11» января 2012 г. Протокол №3** | |
|  | |  | |
| **Председатель профсоюзного комитета МКОУ «Нижне-Инховская СОШ»** | |  | |
|  | **М.Назирбегов** |  |  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ**

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

|  |  |
| --- | --- |
| **УТВЕРЖДЕНО** | |
| **приказом по МКОУ**  **«Нижне-Инховская СОШ»** | |
| **от 12.01.2012 № 40** | |
| **Директор** | |
|  | **М.А.Джамалудинов** |

**с. Нижнее Инхо**

**2012 год**

1. **Общие положения**

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах педагогическим работникам МКОУ «Нижне-Инховская СОШ» за результативность и качество работы по организации образовательного процесса (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании», Уставом и Положением об оплате труда работников МКОУ «Нижне-Инховская СОШ» в рамках реализации постановления Правительства Российской Федерации от 31.05.2011 № 436 «О порядке предоставления в 2011-2013 годах субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на модернизацию региональных систем общего образования.

* 1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКОУ «Нижне-Инховская СОШ» (далее по тексту – Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.
  2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, определяет их виды, условия и порядок установления выплат.
  3. Размеры и порядок установления выплат за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

1. **Порядок установления стимулирующих выплат за результативность и качество работы по организации образовательного процесса**
2. Размеры стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются приказом директора школы по результатам мониторинга и оценки результативности их деятельности, проводимых  на основании утвержденных критериев и показателей (раздел 3 настоящего Положения), на период с 1 сентября по 31 декабря и период с 1 января по 31 мая.
3. Оценка результативности и качества труда педагогических работников Учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист.
4. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом директора образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор Учреждения, заместители директора Учреждения, руководители школьных методических объединений, представители профсоюзного органа, представители органа самоуправления Учреждения.
5. Все педагогические работники Учреждения имеют право оценить результативность своей деятельности по критериям и показателям, определённым настоящим Положением и представить в экспертно-аналитическую группу листы самоанализа не позднее 1 дня до первого заседания группы.
6. Экспертно – аналитическая группа рассматривает листы самоанализа, заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим положением. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель или заместитель руководителя Учреждения.
7. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности педагогического работника включают: фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.
8. Утверждение итоговых оценочных листов работников Учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.
9. В течение 2 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор Учреждения знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.
10. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.
11. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым должен быть ознакомлен работник.
12. На основании проведённой оценки достижений педагогических работников Учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период по каждому работнику Учреждения 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 по учреждению.
13. В целях усиления роли стимулирующих выплат за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок, надбавка устанавливается 90% педагогическим работникам, имеющим наибольшее количество баллов.
14. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».
15. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле.

СВ = (Д \* Б) где:

СВ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

1. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника Учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому педагогическому работнику за рассматриваемый период.
2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется администрацией школы, методическими объединениями учителей-предметников, сторонними организациями.
3. По итогам согласования директор издает приказ о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам не позднее 3-х рабочих дней с момента согласования.
4. 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.

2.19. 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.