«УТВЕРЖДАЮ»

Согласовано

Управляющий совет школы,

Протокол от 16 января 2018г.

Председатель Управляющего совета

Директор школы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.П. Макамеджанов

«16» января 2018 .

**Положение**

**о стимулирование инновационной деятельности учителей**

**Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ракитовская средняя общеобразовательная школа»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об стимулирование инновационной деятельности учителей

(далее – Положение) определяет основания, порядок и критерии оценки инновационной деятельности учителей муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ракитовская средняя общеобразовательная школа», реализующих образовательные программы общего образования (далее – учителей).

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 стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.3. Задачами проведения оценки результативности инновационной деятельности учителей являются:

- проведение системной самооценки учителем собственных результатов инновационной деятельности;

- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;

- усиление материальной заинтересованности учителей в повышении качества образовательной деятельности.

**2. Основания и порядок проведения оценки результативности**

**инновационной деятельности учителей**

2.1. Основанием для оценки результативности инновационной деятельности учителей служит портфолио (портфель инновационных достижений) учителя.

2.2. Портфолио - способ фиксирования, накопления и оценки результатов педагогической деятельности учителя, один из современных инструментов отслеживания его профессионального роста, предназначенный для систематизации накопленного опыта, определения направления развития педагога, объективной оценки его компетентности. Портфолио учителя - индивидуальная папка, в которой зафиксированы его личные инновационные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития его учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.3. Портфолио заполняется учителем самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его инновационной 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 портфолио в общеобразовательном учреждении приказом руководителя создаётся экспертный совет, состоящий из представителей администрации учреждения, методического совета (иного аналогичного органа общеобразовательного учреждения), профсоюзного комитета.

2.5. Председателем экспертного совета назначается заместитель руководителя общеобразовательного учреждения по учебно-воспитательной (учебной) работе. 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 общеобразовательного учреждения. Решения совета принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

2.7. Для проведения внешней оценки результативности инновационной деятельности учителя экспертный совет формирует из своего состава экспертные группы (в составе не менее трёх человек), за которыми решением совета закрепляются педагогические работники учреждения для проведения оценки их портфолио. Список учителей и закреплённых для их оценки экспертов утверждается руководителем общеобразовательного учреждения на основании представления председателя экспертного совета.

2.8. В установленные приказом руководителя общеобразовательного учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Управляющего совета общеобразовательного учреждения, 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 общеобразовательного учреждения копий документов, подтверждающих и уточняющих результативность их деятельности.

2.9. Экспертная группа в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности учителя за отчётный период в соответствии с критериями (приложение 1), представленными в данном положении.

2.10. Результаты экспертной оценки оформляются экспертной группой в оценочном листе (приложение 2) результативности инновационной 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 и после передаётся в экспертный совет учреждения.

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

2.13. При распределении средств инновационного фонда учитывать результативность деятельности педагогических работников не менее чем по 3 критериям, указанным в настоящих методических рекомендациях.

2.14. Сложившуюся экономию по инновационному фонду перераспределять в течение года.

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты

оценки деятельности учителей

3.1. В случае несогласия учителя с оценкой результативности его инновационной деятельности, данной экспертной группой, он вправе подать в конфликтную комиссию общеобразовательного учреждения апелляцию.

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

3.3. Апелляция не может содержать претензий к составу конфликтной комиссии и процедуре оценки.

3.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее трёх рабочих дней со дня подачи созывает для её рассмотрения заседание конфликтной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены экспертной группы и учитель, подавший апелляцию.

3.5. В присутствии учителя, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной экспертной группой, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

3.6. Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением конфликтной комиссии.