



Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников ОУ, но являются составной частью заработной платы и учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

1.9. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежеквартально и (или) за полугодие, и (или) за год и (или) ежемесячно по результатам труда работников ОУ за предыдущий период и выплачиваются в следующий месяц за отчетным периодом одновременно с заработной платой.

1.10. Стимулирующая выплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

1.11. На основании настоящего Положения каждый педагогический работник ОУ имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

## **2. Порядок работы Комиссии**

2.1. Комиссия рассматривает материалы по самоанализу деятельности педагогических работников для назначения им стимулирующих выплат, а также возможности обжалования педагогическим работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

2.2. Заседания Комиссии проводятся один раз в месяц не позднее 25 числа каждого месяца.

2.3. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, директором школы.

2.4. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

2.5. Комиссия самостоятельно разрабатывает форму оценочного листа (Таблица 1) и порядок заполнения оценочных листов по категориям педагогических работников: каждому педагогическому работнику выдается оценочный лист, в котором он оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности; заполненный педагогическим работником оценочный лист передается в Комиссию; Комиссия дает оценку качества деятельности педагогических работников соответствующей категории, проставляя баллы в оценочных листах и принимает решение о соответствии деятельности педагогического работника требованиям к установлению стимулирующих выплат.

2.6. Данные оценочного листа оформляются протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами Комиссии.

2.7. В случае несогласия с итоговыми баллами в протоколе педагогический работник имеет право в течение 3 рабочих дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления педагогическим работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция педагогических работников по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается.

2.8. На основании решения Комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам ОУ по результатам их профессиональной деятельности ежемесячно. Указанные выплаты производятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы работникам.

2.9. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда вправе установить минимальный порог (в баллах) для начисления стимулирующей части отдельным работникам.

2.10. Заместителям директора и руководителям подразделений, относящихся к педагогическому составу, устанавливаются стимулирующие выплаты по следующим критериям:

- Эффективная реализация программы развития, образовательной программы ОУ, результативное функционирование воспитательной системы.

- Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования образовательного учреждения.
- Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов.
- Высокая координация работы учителей, воспитателей, иных педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно - методической документации, качественная замена отсутствующих работников.
- Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня; работа по повышению качества и обеспечению стабильности кадрового состава учреждения; системная и эффективная работа по привлечению молодых специалистов.
- Эффективная организация внутришкольного контроля, мониторинга учебно-воспитательного процесса; своевременный контроль за всеобучем.
- Эффективность и продуктивность осуществления методической работы с педагогическими работниками. Высокие показатели работы методических объединений, результативное участие в районных, городских, областных и российских мероприятиях.
- Включенность в инновационную деятельность (проведение семинаров, круглых столов по проблематике образовательной деятельности, активное внедрение и использование инновационных образовательных технологий, в том числе ИКТ в учебно-воспитательный процесс, обобщение собственного педагогического опыта, публикация материалов, отражающих учебно-методическую и воспитательную работу).
- Постоянное активное, результативное участие как педагогов, так и обучающихся ОУ в районных, городских, областных и российских конкурсах, смотрах, научно – практических конференциях, фестивалях. Высокие результаты проектно - исследовательской и творческой деятельности педагогов и обучающихся.
- Количество выпускников 11-х классов, поступивших в высшие и средние специальные учебные заведения.
- Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса.
- Создание благоприятных условий для сохранения и обеспечения здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе, совершенствование медицинского обслуживания обучающихся и персонала; поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- Результативная организация предпрофильной подготовки и профильного обучения, профориентации обучающихся.
- Обеспечение занятости обучающихся во внеурочное и каникулярное время; организация, совершенствование форм и содержания каникулярного отдыха и оздоровления обучающихся.
- Качественная организация и эффективность работы органов школьного самоуправления (методсовет, педсовет, органы ученического самоуправления и т.д.).
- Профессиональное доброжелательное построение связей с родительской и профессиональной общественностью, своевременное освещение собственной деятельности как заместителя директора, руководителя структурного подразделения; организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ у профессиональной и родительской общественности.
- Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса по поводу конфликтных ситуаций, уровень решения конфликтных ситуаций, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных замечаний.

По представлению директора ОУ информации о показателях деятельности заместителей и руководителей структурных подразделений, относящихся к педагогическому составу, Комиссия принимает решение о согласовании представленных материалов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются открытым голосованием простым большинством голосов членов Комиссии.

2.11. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются, но находятся в пределах стимулирующего фонда.

### **3. Порядок установления стимулирующих выплат**

3.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогического работника ОУ для установления стимулирующих выплат является Оценочный лист (документ, где прописываются критерии оценки работы педагогов, расчеты стимулирующих баллов, заработанные педагогом за отчетный период).

3.2. Основными принципами оценки достижений педагогических работников ОУ являются:

- объективность - размер вознаграждения педагогического работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижения коллективных результатов труда;
- предсказуемость – педагогический работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижения коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого педагогического работника в результат коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов труда педагогического работника;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому педагогическому работнику;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.3. Педагогический работник ОУ, претендующий на установление стимулирующих выплат, осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценочного листа.

3.4. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов.

### **4. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат**

4.1. Размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности педагогического работника за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками (общее количество баллов);
- стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общее количество баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;
- денежный вес умножается на сумму баллов, полученных каждым педагогическим работником.

### **5. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников ОУ**

5.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогических работников (Таблица 1);

5.2. Критерии для начисления единовременных стимулирующих выплат педагогическим работникам (Таблица 2).

### **6. Порядок уменьшения стимулирующих выплат**

6.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и единовременных) может быть снижен полностью (выговор) или частично (замечание), если педагогический работник имеет дисциплинарное взыскание.

### **7. Порядок и срок действия положения**

7.1. Положение является приложением к Коллективному договору, принимается собранием трудового коллектива ОУ, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора.

7.2. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников ОУ. Перечень критериев является неокончательным и может периодически пересматриваться на основании требования трудового коллектива и профсоюзной организации.

## Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогических работников

1.	Образование	средне-специальное	6 баллов
		высшее	10 баллов
2.	Педагогический стаж	от 0 до 4 лет (вкл.)	3 балла
		от 5 до 9 лет (вкл.)	6 баллов
		от 10 до 14 лет (вкл.)	9 баллов
		от 15 лет до 19 лет (вкл.)	12 баллов
		от 20 лет до 24 лет (вкл.)	15 баллов
		от 25 лет до 29 лет (вкл.)	18 баллов
		от 30 лет и выше	21 балл
3.	Грамоты, награды	районная	2 балла
		областная	4 балла
		министерская	6 баллов
4.	Методическая литература	фиксированная	3 балла
		классное руководство	+ 1 балл
		ОГЭ, ЕГЭ	+ 3 балла
5.	За достижение высоких результатов в трудовой деятельности, участие в мероприятиях, повышающих имидж ОУ	до 10 баллов	
6.	Сопровождение обучающихся	город	3 балла
		округ	5 баллов
		область	8 баллов
		РФ	10 баллов
7.	Значок ГТО	Золото	6 баллов
		Серебро	4 баллов
		Бронза	2 баллов
Итого (максимально):			<b>70 баллов</b>

**Критерии  
для начисления единовременных стимулирующих выплат педагогическим работникам**

№	Критерии оценивания						
<b>Позитивные результаты образовательной и воспитательной деятельности</b>							
1.	Участие обучающихся в олимпиадах	место победитель	округ 1000	область 5000	РФ 10000		
		призер (лауреат)	500	2500	5000		
2.	Участие обучающихся в марафонах, проектах, исследовательских работах	место	округ	область	РФ		
		1	1000	2000	4000		
		2	800	1500	3000		
		3	600	1000	2000		
3.	Участие обучающихся в конкурсах (спортивных, творческих и др.) Военно-патриотическое воспитание (полевые сборы, месячники, слеты ЮДП и др.)	место	округ (команда/личное)		область (команда/личное)		РФ (команда/личное)
		1	1000	700	2500	800	5000 900
		2	800	600	2000	700	3000 800
		3 (лауреат)	600	500	1500	600	2000 700
		участник	400	300	600	400	1000 600
<b>Повышение уровня педагогического мастерства</b>							
4.	Открытые мероприятия Обобщение опыта Открытые уроки, воспитательные мероприятия	округ	область	РФ			
		2000	2500	3000			
5.	Конкурсы педмастерства (педагогов, очные)	место	школа	округ	область		
		1	5000	7000	10000		
		2	4000	6000	9000		
		3	3000	5000	8000		
		лауреат	2000	3000	5000		
6.	Участие в конкурсах (по приказу, очные/заочные)	место	округ (очно/заочно)	область (очно/заочно)	РФ (очно/заочно)		
		1	2000/1000	2500/1250	5000/2500		
		2	1800/900	2200/1100	4000/2000		
		3	1500/750	1800/900	3000/1500		
		лауреат	1000/500	1600/800	2000/1000		
<b>Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса</b>							
7	<p>За успешную сдачу ГИА – (учителя) - 100 руб. за человека ГТО значок – (учителя физической культуры и офицеры-воспитатели): золотой – 100 руб. за человека, серебряный – 70 руб. за человека, бронзовый – 50 руб. за человека.</p> <p align="center"><b>За высокие результаты сдачи ГИА</b></p> <p>9 класс - % качества выше окружного уровня: 3000 руб.; выше областного: 4000 руб.; выше уровня РФ: 5000 руб. 11 класс – выше окружного уровня: 3000руб; выше областного: 4000 руб.; выше уровня РФ: 5000 руб. Высокие баллы у кадет: 11 класс: 80-100 баллов – 500 руб., за человека 9 класс: 90 – 100 % от максимального количества баллов – 500 руб. за человека.</p>						

Пронумеровано,  
прошнуровано и скреплено  
печатью

7 ( сшк )

Листов .  
Директор В.В. Скутин

