



**Положение
о распределении стимулирующих выплат работникам
муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 9»**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение «О распределении стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 9» (далее – Положение) определяет порядок распределения стимулирующих выплат и выплат иного рода из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и прочих работников МКОУ «Гимназия № 9» (далее – гимназия).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Администрации города Шадринска от 29.06.2015 № 1544 «Об утверждении примерного положения об оплате работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Шадринска».

II. Стимулирование работников гимназии.

2.1. Стимулирование работников гимназии осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда (далее по тексту – ФОТ) гимназии.

2.2. Стимулирование руководителя (директора) гимназии осуществляется работодателем (Отделом образования Администрации г. Шадринска) или уполномоченным им органом в соответствии с показателями эффективной деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений.

2.3. Стимулирующая часть ФОТ работников гимназии подразделяется на:

- стимулирующую часть ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- стимулирующую часть ФОТ прочих работников гимназии, включая административно-управленческий персонал, специалистов, учебно-вспомогательный персонал и технических исполнителей.

2.4. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

2.5. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ (далее по тексту – Комиссия), обеспечивающей демократический характер управления, совместно с профсоюзным комитетом гимназии.

2.6. Размер стимулирующей части ФОТ гимназии определяется в расчете на финансовый год. Исходя из установленных критериев оценки работы педагогических и прочих работников гимназии, по итогам каждого месяца собираются и систематизируются показатели и результаты деятельности каждого конкретного сотрудника гимназии **посредством заполнения индивидуальных диагностических карт.**

2.7. Размер выплат за счет стимулирующей части ФОТ гимназии устанавливается и выплачивается ежемесячно.

2.8. Выплата стимулирующих надбавок работникам гимназии осуществляется на основе критериев и показателей, представленных в **Приложении 1** к настоящему Положению.

2.9. Оценка результативности работы работников гимназии производится Комиссией, утвержденной **приказом директора гимназии.**

2.10. Деятельность учителя-предметника оценивается по направлениям:

- эффективность учебно-воспитательной деятельности;
- портфолио учителя;
- дисциплина труда учителя;
- инновационная и экспериментальная деятельность.

2.11. Результаты самооценки педагогических работников могут быть оспорены Комиссией самостоятельно и занесены **в оценочный лист педагогического работника**.

2.12. Часть показателей (критериев) эффективности работы оценивается Комиссией самостоятельно и заносится в оценочный лист педагогического работника.

2.13. **Форма оценочного листа** педагогических и других работников гимназии **утверждается директором гимназии**.

2.14. Каждый работник гимназии должен быть ознакомлен с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе.

2.15. Если работник не согласен с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в оценочном листе, дальнейшие действия данного работника и Комиссии определяется разделом 3 Положения.

2.16. Оценка эффективности работы всех работников гимназии осуществляются Комиссией в баллах (или в денежном соотношении) в соответствии с показателями эффективности работы, представленными в **Приложениях 1 и 2** к настоящему Положению:

2.16.1. За результативность реализации образовательных программ: начального общего, основного общего и среднего общего образования:

- трудовая дисциплина (своевременная сдача документации, соблюдение режима работы, дежурство по гимназии);
- учебная деятельность участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях; победа учащихся во Всероссийской олимпиаде школьников, в олимпиадах УРФО и коммерческих олимпиадах).

2.16.2. За эффективность профессиональной деятельности в условиях реализации ФГОС НОО и ООО и развития творческой активности и инициативы участников образовательных отношений:

- портфолио учителя публикации в профессиональных изданиях, повышение квалификации, участие в методической работе);
- общественная работа (профсоюзная, участие в педагогических конкурсах и соревнованиях);
- воспитательная работа с классом или по предмету.

2.16.3. За реализацию мероприятий, обеспечивающих взаимодействие участников образовательных отношений.

2.16.4. К постоянным (ежемесячным) показателям стимулирующих выплат работникам гимназии относятся:

- стаж педагогической деятельности;
- отраслевые награды (Отличник народного просвещения, Почетный работник, Почетная грамота Министерства образования и науки, Благодарственное письмо Министерства науки и образования);
- классное руководство;
- руководство ГМО и ШМО;
- проверка тетрадей;
- расширение зоны деятельности учебно-вспомогательному персоналу гимназии: лаборант, библиотечные работники, секретарь, заместитель директора по АХЧ;
- дополнительная нагрузка помимо основных обязанностей согласно должностной инструкции педагогического работника.

2.17. Работа Комиссии завершается составлением итогового оценочного листа результативности работы всех работников гимназии, в которой вносится итоговое количество баллов по каждому работнику гимназии.

I. Апелляция работников школы к Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ и порядок внесения изменений в распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

3.1. Работник гимназии вправе подать апелляцию, а Комиссия обязана рассмотреть письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности (формулировка).

3.2. Основанием для подачи заявления работником может быть:

- факт/факты нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
- технические ошибки, допущенные Комиссией при оценке портфолио и результатов инновационной (экспериментальной) деятельности, инновационной печатной или электронной продукции педагогического работника.

3.3. Апелляция работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.4. Комиссия обязана осуществить проверку заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Оценка эффективности работы педагогических работников

№ п/п	показатели и критерии	к-во баллов
I. Трудовая дисциплина		
1.1	Своевременная сдача документации (своевременная отчетность)	1
1.2	Соблюдение режима и графика работы	1
1.3	Дежурство по гимназии	1
II. Учебная деятельность		
2.1	Организация и проведение олимпиад, интеллектуальных конкурсов на гимназическом уровне.	2
2.2	Победители и призеры по результатам гимназических олимпиад, интеллектуальных конкурсов (за каждого победителя): - первое место (победитель); - второе, третье место.	2 1
2.3	Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах (учитывается массовость) и научно-практической конференции «Шаг в будущее»	1 2
2.4	Победители и призеры Всероссийской олимпиады школьников (за каждого победителя): - муниципальный уровень; - региональный; - всероссийский. Победители и призеры: - в коммерческих олимпиадах и олимпиадах УРФО; - в научно-практической конференции «Шаг в будущее».	3/1 5/2 10 3/1 5
III. Портфолио учителя		
3.1	Публикация в профессиональных изданиях	3
3.2	Повышение квалификации: - муниципальный уровень; - региональный.	1 2
3.3	Участие в методической работе: - проведение открытых уроков на уровне гимназии; - проведение открытых уроков на муниципальном уровне; - очное участие – выступление на семинарах, конференциях, педагогических чтениях; - в конкурсах педагогического мастерства.	3 5 3 5
IV. Общественная работа (профсоюзная)		
4.1	Участие в педагогических соревнованиях, конкурсах.	2
4.2	Призовые места в педагогических соревнованиях, конкурсах.	4
4.3	Организация и проведение профсоюзных мероприятий.	2
V. Работа с участниками образовательных отношений		
5.1	Воспитательная работа с классом или по предмету. Участие в конкурсах, фестивалях, соревнованиях: - муниципальный уровень; - региональный уровень. Победители и призеры конкурсов, фестивалей, соревнований (за каждого): - гимназический уровень; - муниципальный уровень; - региональный уровень; - всероссийский уровень.	1 2 2/1 3/2 4/3 5
5.2	Работа с родителями: - посещение семей при наличии актов ЖБУ (за посещение одной семьи); - проведение мероприятий совместно с родителями.	1 1

5.3	Работа классного руководителя, учителя, педагогического работника: Участие в социально-значимых проектах; - победа в социально-значимых проектах. Организация экскурсий, походов, поездок: - муниципальный уровень; - региональный уровень; - межрегиональный.	1 3 1 2 5
VI. Мониторинг успешности учителя, педагогического работника, классного руководителя (раз в полугодие)		
Критерии мониторинга: 0 – отрицательная динамика; 1 – стабильность результатов; 2 – положительная динамика.		
6.1	Результаты ГИА (ОГЭ и ОГЭ) выше городских (указать средний балл)	10
6.2	Участие в ВПР (всероссийские проверочные работы) Результаты выше городских (указать балл, процент)	2 5
6.3	Участие в предметных (метапредметных) диагностиках по ФГОС Результаты выше городских (указать балл, процент)	2 5
6.4	Соблюдение единого орфографического режима (ЕОР) на предмет заполнения и ведения: - классных журналов; - журналов кружковой работы и спортивных секций; - журналов факультативных занятий и элективных курсов; - электронных дневников; - дневников учащихся.	
6.5	Мониторинг качества образования: - по классу; - по предмету.	
6.6	Рейтинг воспитательной работы: - положительная динамика работы с детьми и семьями «группы риска»; - охват учащихся горячим питанием; - занятость учащихся внеурочной и кружковой деятельностью; - контроль за посещаемостью учащихся.	
6.7	Пополнение материально-технической базы кабинета.	2
6.8	Обход микрорайона (два раза в год)	

Приложение 2

Постоянные (ежемесячные) выплаты работникам гимназии.

№ п/п	показатель	сумма (руб.)
1	Наличие звания «Почетный работник»/ «Отличник народного просвещения»	500
2	Наличие Почетной грамоты/ Министерской грамоты	400
3	Наличие Благодарственного письма /Министерство образования и науки	300
4	Руководитель ГМО (городское методическое объединение)	500
5	Руководитель ШМО (школьное методическое объединение)	300
6	Руководитель ШМС (школа молодого специалиста)	500
7	Уполномоченный по правам ребенка	200
8	Секретарь педагогических советов	500
9	Наставничество	300
10	Инспектор по охране труда	500
11	Уполномоченный на решение задач в области ГО и ЧС	500
12	Руководство НОУ	200
13	Председатель профкома	500
14	Ведение табеля педагогических работников	300
15	Ведение табеля обслуживающего и технического персонала	200
16	Классное руководство	40 (из расчета на 1 ребенка)
17	Проверка тетрадей (учителям): - начальных классов; - русского языка и литературы; - математики; - истории и обществознания, физики, химии, биологии, географии, информатики, иностранного языка.	300 300 300 200
18	Заведующей библиотекой за: - пополнение библиотечного фонда; - за организации и проведение ББУ.	30 % 15 %
19	Библиотекаря (расширение зоны деятельности)	15 %
20	Секретарю учебной части за работу: - с документами гимназии в рамках делопроизводства и при подготовке их к передаче в архив; - с центром занятости; - с военнообязанными; - с пенсионным фондом; - с медицинскими полисами работников и учащихся гимназии; - по оформлению больничных листов; - за расширение зоны деятельности.	25 % 15 % 25 % 30 % 30 % 30 % 45 %
21	Заместителю директора по АХР	20 %
22	Лаборанту и работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.	12 %