


«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома  
МАОУ «СОШ №123» г. Перми  
 Н.А. Пырина  
«28» декабря 2016 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оценке результативности и эффективности деятельности,**  
**стимулировании труда**  
**работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №123» г. Перми**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №123» г. Перми (далее - ОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение регулирует порядок распределения, установления стимулирующих выплат и их размеров в зависимости от результативности и эффективности деятельности работников; осуществления иных выплат, не зависящих напрямую от количества и качества труда и связанных с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения работникам Школы.

1.3. Нормативные основания создания Положения:

- Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

- Методические рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167;

- Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников» (письмо Минобрнауки России от 20 июня 2013 года № АП-1073/02);

- Постановление администрации г. Перми от 02.12.2014 № 915 «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных, муниципальных бюджетных, муниципальных казенных учреждений и критериев оценки эффективности работы их руководителей» (в редакции от 25.06.2015 № 403);

- Постановление администрации г. Перми от 28.07.2015 № 502 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденное постановлением администрации города Перми от 20 октября 2009 г. № 705»;

- Приказ начальника департамента образования г. Перми об утверждении отраслевых показателей эффективности деятельности от 30.07.2015 № СЭД-08-01 – 09 - 985 (с изменениями от 26.01.2016 № СЭД-08-01-09-81);

- Письмо департамента от 24.04.2015 № СЭД-08-01-16-68 «Методические рекомендации по переходу на систему эффективных контрактов».

1.4. Стимулирующие выплаты работникам школы осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда по категориям: а) работников учреждения, непосредственно осуществляющих основную деятельность (учителя); б) педагогических работников учреждения (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь), в) заместителей руководителя и административного персонала (делопроизводитель, секретарь).

1.5. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

## **2. Виды стимулирующих выплат**

2. Положение предусматривает следующие виды стимулирующих выплат:

2.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты за выполнение показателей результативности и эффективности деятельности;

2.2. Разовые премии за проведение наиболее значимых мероприятий на школьном, городском, региональном и федеральном уровнях, качественное выполнение поручений руководителя ОУ и его заместителей по приоритетным направлениям деятельности;

2.3. Единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами по случаю 50, 55, 60, 65-летия со дня рождения, юбилеем по педагогическому стажу (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 лет);

2.4. Иные выплаты работникам ОУ – это выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (единовременная материальная помощь).

## **3. Порядок установления ежемесячной стимулирующей выплаты по результатам труда**

3.1. Условия, регламент установления ежемесячных стимулирующих выплат за выполнение показателей результативности и эффективности деятельности (далее – ежемесячная выплата), перечень критериев и показателей результативности и эффективности деятельности сотрудников ОУ, порядок расчета определяются комиссией по распределению стимулирующих выплат в зависимости от приори-



тетов деятельности отрасли «Образование», департамента образования администрации города Перми и утверждаются приказом директора ОУ.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат имеет следующий состав: заместители директора по УВР, ВР и заведующий хозяйством, представители профсоюзной организации, педагогического коллектива и Управляющего Совета. Вся деятельность комиссии (заседания комиссии) фиксируется протоколами заседаний. Результат работы, а именно итоговое распределение баллов и определяемые размеры стимулирующих выплат закрепляется приказом директора.

3.2. Оценка результативности и эффективности деятельности сотрудника ОУ осуществляется по итогам мониторинга образовательной, воспитательной (в том числе работа с родителями), инновационной (в том числе участие в профессиональных конкурсах), методической и иной деятельности.

3.3. Определение уровня результативности и эффективности деятельности сотрудника осуществляется по критериям и показателям качества и результативности работы (Приложение №1). Количество баллов за конкретный показатель может быть изменен в зависимости от значимости показателя в определенный период.

3.4. Ежемесячная выплата работникам устанавливается на следующие периоды:

3.4.1. Педагогическим работникам:

4 периода – по четвертям учебного года.

3.4.2. Административному и учебно-вспомогательному персоналу:

1 период – с 1 августа учебного года по 31 октября учебного года;

2 период – с 1 ноября учебного года по 31 января учебного года;

3 период – с 1 февраля учебного года по 30 апреля учебного года;

4 период – с 1 мая учебного года по 31 июля учебного года.

3.5. При установлении ежемесячной выплаты учитываются результаты работы педагога за прошедший отчетный период. При этом учет результативности работы педагогических работников производится следующим образом:

1 период – результаты предыдущего учебного года;

2 период – результаты работы в первой четверти, сравнение результатов предыдущего учебного года и первой четверти;

3 период – результаты работы во второй четверти, сравнение результатов первой четверти и второй четверти;

4 период – результаты работы в третьей четверти, сравнение результатов второй четверти и третьей четверти.

3.6. Технология расчета ежемесячных выплат:

Годовой фонд стимулирующих выплат (СВ) делится на 12 месяцев и определяет его ежемесячный объем (МСВ).

При этом МСВ делится на 2 части. Первая часть фонда определяет объем стимулирующих выплат за результативность и качество работы. Измеряется в баллах. Стоимость балла рассчитывается ежеквартально. Вторая часть – объем премиального фонда.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат на основе карт самоанализа работников их профессиональной деятельности и данных заместителей директора по УВР, ВР и заведующего хозяйством определяет сумму баллов, набранных

каждым сотрудником в отдельности и общую сумму баллов по каждой категории работников.

Денежный вес одного балла определяется следующим образом: стимулирующий фонд делится на общую сумму баллов, набранных всеми работниками по итогам профессиональной деятельности. Размер закрепляется приказом директора ОУ.

Происходит определение размера стимулирующих выплат каждому работнику на основу произведения суммы баллов, набранных конкретным сотрудником, на денежный вес одного балла.

3.7. Стимулирующий фонд части коллектива, к которой относятся: а) административный персонал, б) учебно-вспомогательный персонал, в) педагогические работники, непосредственно не осуществляющие учебный процесс, распределяется на 3 части в соотношении 45:45:10. Алгоритм распределения стимулирующих выплат производится по выше указанной технологии (см. п. 3.6).

3.8. Ежемесячная выплата устанавливается за фактически отработанное время.

3.9. Размер ежемесячной выплаты каждому педагогу утверждается приказом директора ОУ.

3.10. С сотрудника, нарушившего действующее законодательство, ненадлежащим образом исполняющего свои должностные обязанности, имеющего низкий уровень исполнительской дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей учащихся снимается до 100% ежемесячной выплаты на период установления данной выплаты с момента издания приказа директора ОУ о ее снятии.

#### **4. Порядок установления ежемесячной стимулирующей выплаты вновь прибывшим работникам**

4.1. К вновь прибывшим работникам относятся работники, перешедшие из других учреждений в ОУ, молодые специалисты, женщины, вышедшие из отпуска по уходу за ребенком, учителя, вышедшие из отпуска в течение года без сохранения заработной платы.

4.2. Вновь пришедшим учителям приказом директора ОУ может устанавливаться ежемесячная выплата в размере до 5000 рублей на срок до 6 месяцев.

#### **5. Порядок установления разовых премий**

5.1. Разовые премии за проведение наиболее значимых мероприятий на школьном, городском, региональном и федеральном уровнях, качественное выполнение поручений руководителя ОУ и его заместителей по приоритетным направлениям деятельности устанавливаются приказом директора ОУ на основании письменных обращений заместителей директора по УВР, ВР, заведующего хозяйством согласно п.7 настоящего Положения.

#### **6. Порядок установления иных выплат работникам ОУ**

6.1. При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам могут устанавливаться иные выплаты. Данные выплаты могут быть назначе-



ны не чаще двух раз в календарном году.

6.2. К иным выплатам относятся выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь).

Размер иных выплат определяется в следующем объеме:

Заместители руководителя – до 10 тысяч рублей.

Педагогические работники – до 5 тысяч рублей.

Учебно-вспомогательный персонал – до 5 тысяч рублей.

6.3. Единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами работников ОУ по случаю 50, 55, 60 и 65-летия со дня рождения и юбилейных дат трудовой деятельности (10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 лет) устанавливаются приказом директора ОУ согласно п.7 настоящего Положения.

6.4. Премии к праздничным датам и профессиональным праздникам (День учителя, Международный день 8 Марта и Международный день защитника отечества 23 февраля, Новый год) устанавливаются приказом директора ОУ согласно п.7 настоящего Положения.

6.5. Единовременная материальная помощь оказывается в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника и приказа директора ОУ.

## **7. Порядок премирования работников школы**

7.1. Размер фонда определяется ФОТ. Премии выплачиваются за наиболее значительные результаты деятельности работников ОУ.

7.2. Распределение конкретного фонда премирования сотрудников школы и определение сроков выплаты премии осуществляется комиссией по распределению премий в составе: директор школы, заместители директора по УВР, ВР, заведующий хозяйством, член профсоюзной организации школы, представитель трудового коллектива.

7.3. Процедура распределения фонда премирования и аргументирование мотивации увеличения или уменьшения премии фиксируется в протоколе комиссии.

7.4. По всем вопросам, связанным с премированием, сотрудники школы могут обращаться к председателю или секретарю комиссии.

7.5. Размер премиального фонда в случае выплат за несколько месяцев определяется суммированием за все предыдущие месяцы, когда не производилось премирование.

7.6. Методика расчета премиальных выплат в случае поощрения всего коллектива. Премиальный фонд делится пополам.

Одна половина распределяется между всеми сотрудниками, подлежащими премированию. Это минимальная премия. При этом сумма минимальной премии уменьшается на 50 % для сотрудников, работающих в данной школе менее одного года. Кроме того, минимальная премия уменьшается пропорционально фактическому количеству дней, отработанных конкретным сотрудником за премируемый период. Минимальная премия может быть уменьшена на 50% за нечеткое и несвоевре-

менное исполнение действующего законодательства, функциональных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, Устава школы, других локальных нормативно-правовых актов школы и распоряжений администрации.

Вторая половина и оставшаяся часть от первой половины (после уменьшения размеров премии отдельным сотрудникам) используется для дополнительного стимулирования лиц, особо проявивших себя в течение премируемого периода.

7.7. Премия может быть увеличена за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ОУ. Размер премий ограничивается размерами ФОТ.

7.8. Критерии, по которым определяется сумма премиальных выплат, указаны в Приложении 4.

7.9. Руководитель ОУ имеет право на распределение персональной надбавки работникам в размере до 5000 рублей ежемесячно (без согласования).

### 8. Показатели и критерии стимулирующих выплат иных работников

	КРИТЕРИИ	ОЦЕНКА (балл)
1. Секретарь, делопроизводитель	- в срок и качественная сдача отчетности по основным направлениям деятельности ОУ - тактичное и внимательное обращение с посетителями; - отсутствие замечаний по качественному ведению делопроизводства Максимальная сумма баллов - 40	20 10 10
2. Библиотекарь	- высокая читательская активность обучающихся; - пропаганда чтения как формы культурного роста; - участие в общешкольных и районных мероприятиях; - оформление тематических выставок; - выполнение плана работы библиотекаря. Максимальная сумма баллов - 10	2 1 0-3 0-2 2

### 9. Показатели и критерии стимулирующих выплат педагога-психолога и социального педагога

Параметры	Критерии	Оценка (балл)	
		Уча- стие	Ре- зультат
1. Участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах	Район	2	1-3
	Город	3	2-4
	Край	4	3-5
	Проведение открытых мероприятий (школа, район, город)	1-3	



	Выступления с обобщением опыта работы на семинарах, конференциях, педсоветах (школа, район, город)	1-3
	Публикации (отчетный период)	3
	Наличие самостоятельно разработанных программ, методических материалов (в течение 5 лет)	2
6. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Стабильность, наличие положительной динамики (психолог)	3
	Снижение пропусков уроков учащимися без уважительной причины (соц.педагог)	3
	Снижение количества правонарушений и количества детей, состоящих на учете в ОДН	5
9. Ведение школьной документации	Полнота, правильность, своевременность заполнения	3
	Своевременная сдача регистров и качественное ведение банка данных детей приоритетных категорий (ИПС)	0/3
11. Результативность участия школьников в конкурсах, научных конференциях, социальных проектов	Район	1
	Город	2
	Край	3
	Максимальная сумма баллов	40

**Критерии оценки результативности деятельности педагогов MAOY «COШ № 123» г. Перми**

№ п/п	Наименование критерия	Весовой коэффициент	Расчет показателя
1	<b>Динамика индивидуальных образовательных результатов</b>		
1.1.	Успеваемость обучающихся по предмету ( оценивается по итогам 1,2,3,4 четвертей)	0-2 балла	100% -2 балла 96% - 1 балл (не по вине учителя) Менее 96% - 0 баллов
1.2.	Качество знаний обучающихся по предмету	0-3 баллов	сохранение стабильного качества знаний – 1 балл, рост качества знаний на 2-4% – 2 б., на 5% и более – 3 б.
1.3.	Проведение единого итогового теста по результатам внешнего аудита (ВПР, мониторинг метапредметных знаний)	0, 5	≥ среднему по городу
1.4.	Организация участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников - наличие участвующих победителей, призеров олимпиад, проводимых на различных уровнях	0-7	<b>Федеральный уровень:</b> 5 баллов - участие, наличие победителей и призеров – 7 баллов; <b>региональный уровень:</b> 3 балла – участие, наличие победителей и призеров – 5 баллов; <b>муниципальный уровень:</b> 2 балла – участие, наличие победителей и призеров – 3 балла; <b>уровень учреждения:</b> наличие победителей и призеров -1 балл.



1.5.

Организация участия в очных, заочных и дистанционных олимпиадах, проводимых сторонними организациями - наличие обучающихся победителей, призеров, участников на различных уровнях

0-5

**федеральный уровень:**

3 балла - участие, наличие победителей и призеров – 5 баллов;

**региональный уровень :**

3 балла – участие, наличие победителей и призеров – 4 балла;

**муниципальный уровень:**

1 балл – участие, наличие победителей и призеров – 2 балла;

1.6.

Организация участия в научно-практических, исследовательских конкурсных мероприятиях, конференциях и т.д. - наличие обучающихся победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях

0-9

**федеральный уровень:**

6 баллов - участие, наличие победителей и призеров – 9 баллов;

**региональный уровень :**

4 балла – участие, наличие победителей и призеров – 7 баллов;

**муниципальный уровень:**

2 балла – участие, наличие победителей и призеров – 7 баллов;

**уровень учреждения:**

1 балл - участие, наличие победителей и призеров - 2 балла.

1.7.

Организация участия в спортивных соревнованиях - наличие обучающихся победителей, призеров, участников спортивных соревнований, проводимых на различных уровнях

0-9

**федеральный уровень:**

6 баллов - участие, наличие победителей и призеров – 9 баллов;

**региональный уровень:**

4 балла – участие, наличие победителей и призеров – 7 баллов;

**муниципальный уровень:**

1 балл – участие, наличие победителей и призеров – 2 балла;

1.9.	Организация внеклассной работы по предмету		<p><b>Проведение мероприятий:</b>  на уровне учреждения (при наличии отчета) – 3 балла  на муниципальном уровне – 4 бала,  на региональном уровне – 6 б.</p>
1.10.	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно-воспитательном процессе	3-6	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев– 1 балл, наличие указанных случаев - 0 баллов
1.11	Удовлетворенность родителей (законных представителей), обучающихся качеством предоставляемых образовательных услуг	1	Отсутствие обоснованных жалоб – 1балл
2	<b>Методическая деятельность учителя</b>		
2.1.	Высокий уровень организации мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	0-2	Наличие – 2 балла, отсутствие – 0 баллов
2.2.	Высокий уровень организации мониторинга предметных и метапредметных УУД	0-2	Наличие – 2 балла за каждый вид мониторинга, отсутствие – 0 баллов
2.3.	Реализация образовательной программы повышенного уровня (профиль, углубление)	1-2	Предоставление предмета на профильном уровне – 1б, на углубленном уровне – 2 б.
2.5	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях	0-7	<b>Федеральный уровень</b> – 7 баллов, <b>региональный уровень</b> - 5 баллов, <b>муниципальный уровень</b> – 3 балла,
2.6	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта, наличие публикаций	0-10	<b>Выступления:</b> международный уровень – 10 баллов, федеральный уровень – 7 баллов,



региональный уровень – 5 баллов,  
муниципальный уровень – 3 балла,  
уровень учреждения – 1 балл.

**Публикации:**

международный уровень – 5 баллов,  
федеральный уровень – 4 балла,  
региональный уровень – 3 балла,  
муниципальный уровень – 2 балла,  
уровень учреждения – 1 балл.

**Проведение открытых уроков, мастер-классов:**

международный уровень – 10 баллов,  
федеральный уровень – 7 баллов,  
региональный уровень – 5 баллов,  
муниципальный уровень – 3 балла,  
уровень учреждения – 1 балл.

2.7. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей

0-1

Положительная динамика показателей:  
посещаемость, успеваемость – 1б,  
отрицательная – 0 б.

2.8. Активное участие педагога в методической и экспертной работе, работа в составе творческих и экспертных групп

0-3

Участие на уровне учреждения – 1б,  
на муниципальном уровне – 2б.,  
на региональном уровне – 3б.

2.9. Активное участие педагога в проведении итоговой аттестации (ОГЭ, ГВЭ, ГИА)

0-1

Участие педагога в итоговой аттестации обучающихся 9–х классов в качестве эксперта предметной комиссии, в итоговой аттестации обучающихся 11–х классов в качестве эксперта предметной комиссии - 1 балл)

2.10. Участие педагога в экспериментальной деятельности

0-2

Участие - 2 б.

2.11	Обеспечение высокого качества организации образовательного процесса на основе эффективного использования современных образовательных технологий, в том числе информационных	До 5 б	
2.12	Участие в обновлении школьного сайта	0-1	Систематическое участие – 1 балл
2.13	Профессиональное развитие учителя	0-2	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки – 2 балла
<b>3</b>	<b>Воспитательная деятельность учителя (деятельность классного руководителя)</b>		
3.1.	Отсутствие правонарушений среди учащихся, детей состоящих на учете в КДН и внутришкольном контроле	0-1	Отрицательная динамика - 0 Отсутствие нарушений - 1
3.2.	Организация работы с классным коллективом (Наличие разработанной программы в плане воспитательной работы; предоставленные отчеты о системе работы)	0-4	Высокая посещаемость родительских собраний (не менее 80% от числа семей) – 1 Учитель использует разнообразные формы организации работы с родителями – 1 Родители принимают активное участие в проведении воспитательных мероприятий – 1 Педагог реализует запросы родителей к содержанию и организации образовательного процесса – 1.
3.3.	Наличие особых достижений учащихся в результате деятельности классного руководителя) (Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы).	0-5	Достижений нет – 0 Учащиеся являются победителями Конкурсов школьного уровня – 1 балл; Учащиеся являются участниками конкурсов муниципального уровня – 2



	<p>балла Учащиеся являются участниками областных конкурсов, соревнований – 3 балла Учащиеся являются победителями областных конкурсов, соревнований – 5 баллов</p>	
3.5	1-5	<p>Результаты участия учащихся в социально-значимых проектах</p> <p>Участие в муниципальных проектах – 1-5 б., участие в проектах на уровне школы – 1-2 б.</p>
3.6	0-3	<p>Успешность внеурочной работы с учащимися, выходящими за рамки функционала классного руководителя</p>

**Меры морального стимулирования работников  
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 123» г. Перми**

Формы морального поощрения работников включаются в коллективный договор и (или) правила внутреннего распорядка, программы развития ОУ

Федеральный и краевой уровень:

- Государственная награда «Заслуженный учитель РФ»
- Отраслевая награда «Почетный работник общего образования РФ»
- Медаль Ушинского
- Почетная грамота Министерства образования и науки РФ
- Благодарность Министерства образования и науки РФ
- Благодарственное письмо МО ПК (работники, трудовые коллективы) – через 1 год

Муниципальный уровень:

- Почетная грамота города Перми (трудовые коллективы и отдельные работники по решению ПГД) – (однократно)
- Благодарственное письмо Главы города Перми по случаю юбилейной даты или профессионального праздника юридического, физического лица (однократно)
- Почетная грамота Департамента образования (трудовые коллективы и отдельные работники) – 1 раз в 5 лет
- Поощрение работников и трудовых коллективов по случаю юбилейных и памятных дат ОУ

Уровень ОУ:

- Использование рубрики о лучших учителях на сайте ОУ, съемка и показ видеоролика, публикация в методических изданиях
- Благодарность в приказ по ОУ
- Предоставление дополнительных дней к отпуску, методических дней в каникулы
- Личное признание руководителя (дипломы грамоты по итогам года, поздравление к юбилеям)

**Меры социальной поддержки работников  
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 123» г. Перми**

1. Об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами – обязательно
2. Дополнительно могут быть предусмотрены и включены:
  - 2.1 виды и условия дополнительного страхования работников
  - 2.2 улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи
  - 2.3 оплата за обучение, курсы повышения квалификации
  - 2.4 удобный режим работы
  - 2.5 дополнительные отпуска



**Меры материального стимулирования работников  
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №123» г. Перми**

**Виды стимулирующих выплат:**

- За выполнение показателей результативности и эффективности деятельности, включая показатели результативности ГИА (9, 11 классы) и выполнения показателей Муниципального задания;
- Разовые премии;
- Иные (стабильные выплаты вновь принятым, начинающим работникам) с указанием видов, размеров, сроков (3 или 6 месяцев);
- Личный вклад работника в коллективные результаты труда;
- Вклад в реализацию приоритетных направлений деятельности ОУ;
- Проведение особо значимых для Учреждения мероприятий;
- Выполнение наиболее значимых поручений руководителя ОУ.

**Р.С.: Порядок установления разовых выплат (премий) прописывается в настоящем Положении**

## Критерии расчета премиальных выплат

**Педагогическому коллективу:***Критерии по премиям:*

П1 - Участие в профессиональных конкурсах;

П2 - Проведение открытых уроков, выступление на семинарах, педсоветах;

П3 - Результативность детей в олимпиадах;

П4 - Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятия (предметных, интеллектуальных, музыкальных, спортивных, общественных), издание общешкольной газеты, управление волонтерским отрядом;

П5 - Качественное дежурство по школе (без замечаний) учителя и класса (в случае классного руководства);

П6 - Участие в реализации ФГОС;

П7 - Исполнительская дисциплина;

П8 – Сохранность библиотечного фонда (начальная школа);

П9 – Внешний вид учащихся (классные руководители).

Период выплаты премии	Показатели	Сумма (руб./ % от годового объема премии)
Юбилей по стажу		до 2000
Юбилей по возрасту		до 2000
Получение квалификационной категории (I, высшая) / подтверждение (I, высшая)		10000, 20000 / 5000, 10000
День Учителя	П4, П6, П7	До 30 % (10% за показатель)
Новый год	П4, П5, П6, П7	До 20% (5% за показатель)
23 февраля и 8 марта	П4, П7, П8, П9	До 20% (5% за показатель)
Текущие события (олимпиады, конкурсы, соревнования, открытые уроки, выступления)	П1, П2, П3, Уровень	
	Школа	до 300
	Район	до 500
	Город	до 1000
	Край	до 2000
	РФ	до 3000