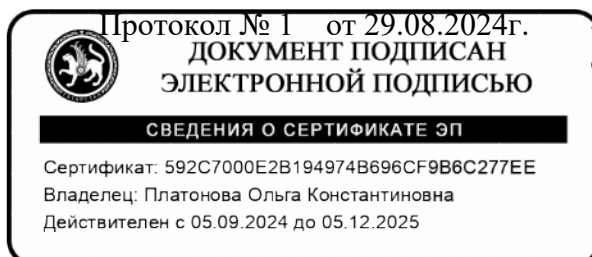


СОГЛАСОВАНО  
советом трудового коллектива  
Протокол 7 от 29. 08. 2024г.

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
МБОУ «СОШ №2»

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора  
МБОУ  
«СОШ№2» № 560-ОД  
от 29.08.2024г



**Положение**  
**о порядке распределения стимулирующих выплат за качество выполненной работы педагогических работников**  
**МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №2» МО "ЛМР" РТ**

1. Общее положение

Настоящее положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат за качество (далее – стимулирующие выплаты) МБОУ «СОШ №2» (далее образовательное учреждение).

2. Порядок распределения стимулирующих выплат

2.1 Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работником образовательного учреждения с учетом Типовых Критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных бюджетных учреждений Республики Татарстан (далее - критерии), утвержденные приказом Министерства образования и науки РТ №2441/13 от 25 июня 2013 года «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан»; приказом № под-9696/15 от 07.12.2015 О внесении измен в приказ от 25.06.2013 № 2441/13; Постановления Кабинета Министров № 412 от 31.05.2018 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан"

2.2 Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности учителей и других педагогических работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности, инициативности, эффективности решения поставленных целей и задач. Цель оценки результативности профессиональной деятельности учителей, других педагогических работников – обеспечение зависимости оплаты их труда от результатов работы путем процедур объективного оценивания качества результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.3 За счет средств, предусмотренных на установление данной надбавки, назначается выплата учителям, другим педагогическим работникам с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить качество выполненных работ.

Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- учитель
- педагог – психолог
- педагог дополнительного образования
- воспитатель группы продленного дня
- педагог – организатор
- преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины

- социальный педагог
- педагог- библиотекарь

2.4 Основными принципами оценки достижений педагогических работников является:

- единство применяемых технологий оценивания;
- объективность оценивания;
- достоверность показателей;

При оценивании деятельности по подготовке обучающихся – призеров и дипломантов предметных олимпиад, конференций, конкурсов по предмету проводимых дистанционно\заочно на различных сайтах, учитываются только сайты имеющую лицензию на образовательную деятельность

2.5. Основаниями для установления выплат педагогическим работникам являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности **за отчётный период**. Периодичность измерения критерия оценки деятельности работников основного персонала начинается с 1 сентября.

Отчетный период:

- с 1 сентября по 31 декабря- показатели полугодовые
- с 1 января по 31 августа - показатели полугодовые.

Если работника основного персонала, в том числе совместителей, принимают на работу из другой образовательной организации, то работник представляет развернутую справку об оценке мониторинга профессиональной деятельности за предыдущей учебный год по месту основной работы.

Работникам, не представляющим справок и устраивающим на работу впервые или из другой сферы деятельности, стимулирующие выплаты за качество не выплачиваются.

2.6. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени.

2.7. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда. (Приложения)

**В оценочном листе эффективности деятельности учителя** критерии 1-3 оцениваются заместителем директора, курирующим учителя. Критерии 4-9 оцениваются самим педагогом и удостоверяются подтверждающими документами.

**Оценочные листы эффективности деятельности:**

- педагог – психолог;
- педагог дополнительного образования;
- воспитатель группы продленного дня;
- педагог – организатор;
- преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины
- социальный педагог
- педагог - библиотекарь

заполняются заместителем директора, курирующим данный вопрос, совместно с педагогом.

2.8. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом директора создается Комиссия, состоящая из представителей администрации школы, первичной профсоюзной организации, руководителей ШМО.

2.9. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором школы и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации школы.

2.10. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.11. В полномочия комиссии входит:

- анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда работников;

- проверка и утверждение расчётов оценочных баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях;

2.12. По результатам рассмотрения представленных документов на каждого работника оформляется оценочный лист, где указывается количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в критериях. Оценочный лист подписывается членами комиссии, принимавшими участие в заседании.

2.13. Количество баллов одного педагога для получения максимальной надбавки может не превышать:

- учитель - 60 баллов;
- педагог – психолог - 55 баллов;
- педагог-организатор – 50 баллов;
- воспитатель группы продленного дня -55 баллов;
- преподаватель-организатор ОБЗР - 50 баллов;
- педагог дополнительного образования - 50 баллов
- социальный педагог – 50 баллов
- педагог – библиотекарь - 50 баллов

2.14. Сводный оценочный лист с указанием общего количества баллов по каждому работнику или индивидуальные оценочные листы в обязательном порядке доводятся до сведения заинтересованных работников и подписываются им.

2.15. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней работники вправе подать, а руководитель учреждения обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее – апелляция).

2.16. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, оценочных листах. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Руководитель образовательного учреждения обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.


2.17. На основании оценочных листов руководитель общеобразовательного учреждения издаёт приказ об установлении выплат педагогическим работникам за качество и результативность работы.

2.18. Настоящее Положение не исключает другие варианты осуществления расчётов персональных выплат работников, включая автоматизированные системы расчёта стимулирующих выплат к окладу работника.

### 3. Сроки действия настоящего Положения

Настоящее Положение о стимулирующих выплатах действует бессрочно и может быть дополнено и изменено.

Лист согласования к документу № 1-и от 14.01.2025  
Инициатор согласования: Платонова О.К. Директор  
Согласование инициировано: 13.01.2025 08:16

Лист согласования		Тип согласования: <b>последовательное</b>		
№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Платонова О.К.		 Подписано 14.01.2025 - 14:52	-