

Эффективный контракт

Основная идея:

привязать экономические показатели (зарплату учителя) к критериям качества выполняемой им работы.

Задача:

составить трудовой договор соответствующей структуры и условиями, прозрачными и понятными каждому учителю.

Проблема:

Практический переход к системе связи между качеством образования и оплатой труда сотрудников школ затруднен, в связи с **отсутствием стандартизации в подходах к оценке работы учителей.**

Принятых на федеральном уровне критериев, которые должны содержаться в трудовых договорах, не выработано, существуют «примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности педагогических работников ОУ» (Письмо Минобрнауки АП -1023\02 «О разработке показателей эффективности»)

1 шаг - Создание **типового договора** с педагогами, прочий педагогический персонал, АОП, МОП

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Предмет договора

Права и обязанности работника

Права и обязанности работодателя

Рабочее время и время отдыха

Условия оплаты труда

Стимулирующие выплаты

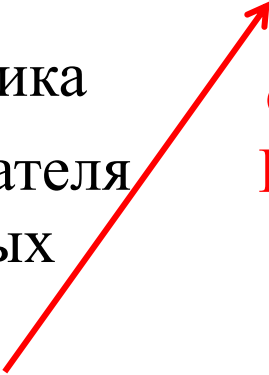
Ответственность сторон

Заключительные положения

Реквизиты и подписи сторон

Ключевые положения договора должны полностью отражать положения ТК

**Показатели и критерии
эффективности
определили согласно
Положения об оплате
труда и
Положения о
распределении
стимулирующей части
ФОТ**



Заключение договора

▶ Новый сотрудник

Заключаем трудовой договор в новой форме

▶ Уже работающий сотрудник

Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 473 К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ № 189 от «01» сентября 2008 года

“ 06 ” октября 20 15 г.
число месяц год

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя школа № 1, в лице директора Климиной Марины Владимировны, действующей на основании Устава, именуемый (ая) в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и Петрова Светлана Федоровна, именуемый (ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, приняли настоящее соглашение, являющееся неотъемлемой частью трудового договора № 189 от «01» сентября 2008 г., заключенного между МАОУ СШ № 1 и Петровой С.Ф., (именуемый далее – Трудовой договор), о нижеследующем:

1. Внести изменения в трудовой договор № 189 от «01» сентября 2008 г. и дополнить его следующим пунктом:

«5.4.1. Работнику установить нагрузку 29 часов в неделю.

Минимальный оклад по ПКГ – 9490 рублей.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по ПКГ

Повышающий коэффициент	Условия получения выплаты	%	Сумма, руб.
За выслугу лет	Стаж 23 года	15%	2293,42
За образование	Высшее	1,1	1528,94
За квалификационную категорию	Высшая	1,3	4586,83

5.4.1. Доплаты за осуществление учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно ПКС (за дополнительно возложенные обязанности). Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя Школы в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

Перечень оснований	Размер доплат процентам от минимального оклада по ПКГ	Размер доплат, руб.	
1. За классное руководство (руководство группой):			
Учителям	5 - 11 классов	20	1898
2. За проверку тетрадей:			
Учителям	5-9 классов	15	1660,75
	10-11 классов	10	553,58
3. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими:			
Учителям в школах		10	949
4. За руководство методическими, цикловыми и предметными объединениями:			
Учителям, преподавателям		15	1423,5

5.4.2. Установить надбавки по повышающим коэффициентам:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Высокое профессиональное мастерство	Наличие призеров и победителей олимпиад, предметных конкурсов, НОУ муниципального, регионального, всероссийского, международного уровней	Наличие обучающихся, ставших победителями или призерами ВОШ, НОУ	Единообразно	0,2 мин. оклада по должности за каждого победителя
	Наличие призеров и победителей конкурсов, проводимых в рамках районной программы «Талант».	Наличие не менее одного обучающегося, ставшего победителем или призером различных мероприятий	Единообразно	0,2 мин. оклада по должности за каждого
	Высокие результаты ЕГЭ, ОГЭ по предметам русский язык и математика, комплексной работе в начальной школе; контрольных работ при аттестации и аккредитации школы; контрольных работ по предметам, выбранным педагогом при аттестации на присвоение квалификационной категории; по итогам административных контрольных срезов,	Протокол сдачи ЕГЭ, ОГЭ; результаты сдачи выше среднего по району	Ежемесячно	0,2 мин. оклада по должности

	проведенных по запросу педагогов.				
	Использование в учебном процессе современных технологий обучения в полном объеме, с представлением практического опыта, освоение в течение учебного года новых предметов, элективных курсов, введенных в учебный план школы.	Аналитическая справка администрации школы	Ежемесячно	0,2 мин. оклада по должности	
	Участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный», «Учитель года» в рамках ПНП «Образование»	Приказ Участие Призер	Единовременно Ежемесячно	0	
	Обобщение и распространение эффективного педагогического опыта в форме выступлений на районных методических объединениях с представлением материалов опыта.	Приказы по итогам семинаров	Единовременно	0,2 мин. оклада по должности	
	Обобщение и распространение эффективного педагогического опыта на региональном уровне, участие в конференциях регионального, российского уровней с представлением материалов опыта.	Приказы по итогам семинаров	Единовременно	0	
Сложность и напряженность	Наличие большого количества информационных источников, используемых в образовательном процессе, при обучении предметам литературы, мировая художественная культура, истории, географии на всех ступенях обучения, в том числе и в начальной школе.	По итогам конкурса кабинетов, справки по итогам посещаемости уроков	Ежемесячно	0,2 мин. оклада по должности	
	Наличие необходимости подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования педагогов физики, химии, технологии, биологии.	При 100% качественном проведении	Ежемесячно	0	
	Наличие обязательной итоговой аттестации обучающихся по учебным предметам алгебра и русский язык.	Приказ о распределении нагрузки	Ежемесячно	0,2 мин. оклада по должности	
	Вклад педагога в разработку и реализацию проектов Программы развития школы, разработку ООП в связи с введением ФГОС 2 поколения.	Членам рабочей группы	Единовременно	0,2 мин. оклада по должности	
Высокая степень самостоятельности и ответственности	Разработка и реализация в полном объеме авторских программ.	Наличие и реализация программ	Единовременно	0,2 мин. оклада по должности	
	Реализация программ профильного обучения по индивидуальным учебным планам.	Приказ о распределении нагрузки	Ежемесячно	0,2 мин. оклада по должности	
	Участие в экспериментальной работе с предоставлением практических материалов.	Приказ об экспериментальной работе	Ежемесячно	0	
	Наличие публикаций в педагогических изданиях.	Копия публикации (электронная ссылка)	Единовременно	0	
	Итого:			2	

Работнику установлена надбавка по повышающим коэффициентам в размере 18 980 рублей.

5.9. Установить Работнику следующие стимулирующие выплаты.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

5.9.1 Критерии материального стимулирования учителя

Критерии материального стимулирования	Условия осуществления выплаты	Баллы
Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	Пропорционально среднему значению по школе	2
Объективность оценки учителем качества знаний учащихся	В сравнении с административными срезами	2
Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Применение гимнастики в образовательном процессе систематически	1
Наличие методической работы учителя	Аналитическая справка	1
Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.	Административные справки	0,5
Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов.	Наличие призера	0,5
Наличие аналитической работы учителя.	Административные справки	0,5

Критерии материального стимулирования	Условия осуществления выплаты	Баллы
Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	Систематическое использование информационных технологий на уроках	1
Участие в инновационной и экспериментальной работе	Участие в инновационном проекте	1,5
Наличие работы с родителями.	Справка учителя о наличии работы	1
Эстетическое оформление предметной среды закреплённых учебных помещений с учётом санитарных норм.	Конкурс кабинетов	1
Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Приказ	1
Внеклассная работа с учащимися по предмету.	План работы проведения мероприятий	1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

Критерии, понижающие уровень стимулирования	Условия понижения	Баллы
Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Получение травмы, подтвержденное справкой	0
Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Книга регистрации жалоб родителей	0
Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	Классный журнал	0
Невыполнение учебной программы	Промежуточная и итоговая аттестация учащихся	0
Нарушение норм техники безопасности.	Докладная записка ответственного лица	0
ИТОГО:		14

5.9.2 Критерии материального стимулирования классного руководителя

Критерии материального стимулирования	Условия осуществления выплаты	Баллы
Сохранение контингента обучающихся (воспитанников).	Классный журнал	1
Повышение квалификации в 2015 году.	Приказ о присвоении категории	0,5
Посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	Соответствие посещаемости приказу по школе	0,5
Правонарушения учащихся класса.	Справка КДН, ОДН, протоколы профилактического совета	0,5
Наличие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия.	Классный журнал	0,5
Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	План работы классного руководителя, отчет о посещении мероприятий УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	0,5
Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	Справка администрации	0,5
Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя.	Справка заместителя по ВР	0,5
Наличие диагностической работы.	Заполненная диагностическая документация	0,5
Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	Посещение ФОК	0,5
Охват горячим питанием учащихся класса.	% охвата в сравнении с % по школе	1
Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий.	Аналитическая справка администрации	1
Наличие ученического самоуправления.	Наличие действующей системы в классе	1
Наличие работы с родителями.	План работы классного руководителя	1
Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом.	Справка о совместно проведенной работе	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

Критерии, понижающие уровень стимулирования	Условия понижения	Баллы
Травматизм учащихся во время образовательного процесса	Получение травмы, подтвержденное справкой	0
Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	Справка КДН, ОДН, протоколы профилактического совета	0
Нарушение норм техники безопасности	Докладная записка ответственного лица	0
Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	Классный журнал	0
ИТОГО:		10,5

5.11. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается директором Школы персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на 2 периода времени в течение соответствующего календарного года (с 1 января по 31 августа, с 1 сентября по 31 декабря).

2. Условия Трудового договора, не затронутые настоящим соглашением, остаются неизменными.

Создание рабочей группы – Приказ по школе №373-о от 28.05.14

Утверждение типового договора с указанием показателей и критериев эффективности – Приказ по школе №423-о от 02.09.14

Проведение разъяснительной беседы среди работников –
Протокол педагогического совета № 2 от 28.08.14

Утверждение оценочных листов – Приказ по школе №423-о от 02.09.14

Формирование портфолио учителя

▶ Определение
повышающих
коэффициентов
каждому
учителю
на период
с 01.01.2015
по 30.06.2015
ПКоэф.

▶ Оценочный лист
результативности
и качества
деятельности
каждого учителя
на период
с 01.01.2015
по 30.06.2015

▶ Оценочный лист
результативности и
качества
деятельности
классного
руководителя
на период
с 01.01.2015
по 30.06.2015

КДУ

КДК

Распределение стимулирующей части

Определение повышающих коэффициентов педагога на период с 01.01.2015 года по 30.06.2015 года

Учитель Литрова Светлана Игоревна

Высокое профессиональное мастерство		
1	Наличие призеров и победителей районного конкурса «Одаренные дети», олимпиад школьников, предметных конкурсов, научного общества обучающихся муниципального, регионального, всероссийского уровне.	0,2
2	Наличие призеров и победителей конкурсов, проводимых в рамках районной программы «Талант», участников НОУ	0,2
3	Высокие результаты ЕГЭ, итоговой государственной аттестации учащихся 9 классов по предметам русский язык и математика, контрольных работ в начальной школе при аттестации и аккредитации школы, по предметам, выбранным педагогом при аттестации на присвоение квалификационной категории, а также по итогам административных контрольных срезов, проведенных по запросу педагогов.	0,2
4	Использование в учебном процессе современных технологий обучения в полном объеме, с представлением практического опыта, освоение в течение учебного года новых предметов, элективных курсов, введенных в учебный план школы.	0,2
5	Участие в муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный», «Учитель учителю».	0
6	Обобщение и распространение эффективного педагогического опыта в форме выступлений на районных методических объединениях с представлением материалов опыта.	0,2
7	Обобщение и распространение эффективного педагогического опыта на региональном уровне, участие в конференциях регионального, российского уровней с представлением материалов опыта.	0
ИТОГО		1,0
Сложность и напряженность труда		
1	Наличие большого количества информационных источников, используемых в образовательном процессе, при обучении предметам литературы, МХК, истории, географии, в том числе и в начальной школе.	0,2
2	Наличие необходимости подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования педагогов физики, химии, технологии, биологии.	0
3	Наличие обязательной итоговой аттестации обучающихся по учебным предметам алгебра и русский язык.	0,2
4	Вклад педагога в разработку и реализацию проектов Программы развития школы.	0,2
ИТОГО		0,6
Высокая степень самостоятельности и ответственности		
1	Разработка и реализация в полном объеме авторских программ.	0,2
2	Реализация программ профильного обучения по индивидуальным учебным планам.	0,2
3	Участие в экспериментальной работе с представлением практических материалов.	0
4	Наличие публикаций в педагогических изданиях.	0
ИТОГО		0,4

Подписи членов комиссии:

С.И. Шарова *Л.А. Рам*

= 2,0

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя школа №1

**Оценочный лист результативности и качества деятельности
учителя**

за период с 01.01.2015 года по 30.06.2015 года

Петрова Светлана Федоровна

фамилия, имя, отчество работника

Учитель русского языка и литературы

должность работника

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	Положительная динамика уровня успеваемости (достижений) учащихся по итогам полугодия, переводных экзаменов.	2
2	Объективность оценки учителем качества знаний учащихся.	2
3	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	1
4	Наличие методической работы учителя.	1
5	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции.	0,5
6	Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов - на уровне района; - на областном уровне; - на федеральном уровне.	0,5
7	Наличие аналитической работы учителя	0,5
8	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе.	1
9	Участие в инновационной и экспериментальной работе.	1,5
10	Наличие работы с родителями.	1
11	Эстетическое оформление предметной среды закрепленных учебных помещений с учетом санитарных норм.	1
12	Повышение квалификации в течении рассматриваемого периода	1
13	Внеклассная работа с учащимися по предмету	1
	Сумма баллов	14

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
	Травматизм учащихся во время образовательного процесса.	0
	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	0
	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины.	0
	Невыполнение учебной программы.	0
	Нарушение норм техники безопасности.	0
	Сумма баллов	0
	ИТОГОВАЯ СУММА БАЛЛОВ	14

Заключение экспертно-аналитической группы:

Анализ материалов, представленных Петровой С.Ф., а также информации, полученной в ходе экспертизы, показывает, что содержание, уровень и качество представленных материалов соответствуют критериям для материального стимулирования работника.

Экспертно-аналитическая группа рекомендует производить материальное стимулирование работника школы Петровой С.Ф. в период с 01.09.2015 года по 31.12.2015 года.

Особое мнение экспертно-аналитической группы:

Председатель экспертно-аналитической группы:

Члены экспертно-аналитической группы:

Михайлов С.В. *Ромашкин С.В.*

Дата проведение экспертизы «25» августа 2015 г.

С оценочным листом результативности и качества деятельности ознакомлен (а). Претензий к процедуре экспертизы не имею.

Петрова С.Ф. «26» августа 2015 г.

подпись (расшифровка подписи)

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

за период с 01.01.2015 года по 30.06.2015 года учителя

Литрова Светлана Федоровна

фамилия, имя, отчество работника

классный руководитель 7 "Б"

должность работника

№	Критерии материального стимулирования	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников).	1
2	Повышение квалификации в 2015 году.	0,5
3	100 % посещаемость учащимися учебно-воспитательных мероприятий в школе	0,5
4	Отсутствие правонарушений учащихся класса.	0,5
5	Отсутствие неуспевающих в классе по итогам каждого полугодия.	0,5
6	Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями (проведено совместно не менее 2 мероприятий).	0,5
7	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	0,5
8	Наличие реализуемой эффективной программы воспитательной работы классного руководителя.	0,5
9	Наличие диагностической работы.	0,5
10	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	0,5
11	Охват горячим питанием учащихся класса не менее 50 %.	1
12	Эстетическое оформление предметной среды проводимых мероприятий.	1
13	Наличие эффективного ученического самоуправления.	1
14	Наличие эффективной работы с родителями.	1
15	Наличие активного взаимодействия с учителями предметниками, школьным психологом, социальным педагогом.	1
16	Участие в школьном конкурсе «Самый классный классный»	0

	Сумма баллов	10,5
	Критерии, понижающие уровень стимулирования	
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	0
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах.	0
3	Нарушение норм техники безопасности	0
4	Систематические пропуски учащимися класса учебных занятий без уважительной причины	0
	Сумма баллов	0
	Итоговая сумма баллов	10,5

Заключение экспертно-аналитической группы:

Анализ материалов, представленных Литровой С.Ф., а также информации, полученной в ходе экспертизы, показывает, что содержание, уровень и качество представленных материалов соответствуют критериям для материального стимулирования работника.

Экспертно-аналитическая группа рекомендует производить материальное стимулирование работника школы Литровой С.Ф.
В период с 01.09.2015 года по 31.12.2015 года.

Особое мнение экспертно-аналитической группы:

Председатель экспертно-аналитической группы:

Члены экспертно-аналитической группы:

Дата проведения экспертизы «25 августа» 2015 года

С оценочным листом результативности и качества деятельности
Ознакомлен(а). Претензий к процедуре экспертизы не имею.

Литрова С.Ф. «26 августа» 2015 года

Подведение итогов

- Общее количество ставок ПКоэф. всех учителей

СВОДНАЯ ВЕДОМОСТЬ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПЕДАГОГОВ МАОУ СОШ №1

на период с 01.01.2015года по 30.06.2015 года

№	ФИО	Высокое профессиональное мастерство	Сложность и напряженность труда	Высокая степень ответственности	ИТОГО
1	Казакова Виктория Константиновна	1,1	0,2	1	2,3
2	Петрова Светлана Федоровна	1	0,6	0,4	2,0
3	Малютина Марина Михайловна	0,9	0,6	0,2	1,7
4	Одинцова Ирина Сергеевна	0,7	0,3	0	1,0
5	Патнева Алина Анатольевна	0,6	0,3	0,2	1,1
6	Шестерикова Светлана Владимировна	0,9	0,4	0,4	1,7
	ИТОГО	5,2	2,4	2,2	9,8

Сумма ставок = Σ ПКоэф.

- Общее количество баллов по стимулирующим выплатам всех учителей

СВОДНАЯ ВЕДОМОСТЬ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ

на период с 01.01.2015года по 30.06.2015 года

№	ФИО	Результативность деятельности учителя	Результативность деятельности классного руководителя	ИТОГО
1	Казакова Виктория Константиновна	16,5	9	25,5
2	Петрова Светлана Федоровна	14	10,5	24,5
3	Малютина Марина Михайловна	13	10	23
4	Одинцова Ирина Сергеевна	10	8,6	18,6
5	Патнева Алина Анатольевна	6	6,5	12,5
6	Шестерикова Светлана Владимировна	13,5	10	23,5
	ИТОГО	73	54,6	127,6

Стим. выплаты = КДК + КДУ

Определение суммы, выделенной для выплаты повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат ФОТ

- ▶ Определяем общую сумму стимулирующей части ($0,9*0,7*0,3$ **ФОТ = 0,189 ФОТ**)
- ▶ Определяем сумму, необходимую для выплаты надбавки по повышающим коэффициентам. (**общее кол-во баллов * 9490 руб.**)
- ▶ Оставшуюся сумму направляем на выплаты стимулирующей части: Зная общее количество баллов по школе по стимулирующим выплатам по баллам, **определяем цену 1 балла.**

Определение суммы доплаты каждого учителя

Определяем доплату
каждого учителя =
= $9490 * ПК_{\text{коэф1}}$

Определяем доплату
стимулирующей части
каждого учителя = **Цена 1
балла * (КДК+КДУ)**

Зарплата учителя = Базовая часть (должностной оклад работника) + Доплата за дополнительно возложенные обязанности + Доплата за стимулирующую часть в баллах

Петрова Светлана Федоровна

Должность	Учитель
Минимальный оклад по ПКГ	9490
Нагрузка	29 часов
Образование – высшее, коэф. 1,1	1528,94
Категория – высшая, коэф. 1,3	4586,83
Стаж – 23 года, коэф. 15%	2293,42
Надбавка за повышающие коэффициенты	
Высокое профессиональное мастерство	1 мин. оклад по ПКГ
Сложность и напряженность	0,6 мин. оклад по ПКГ
Высокая степень самостоятельности и ответственности	0,4 мин. оклад по ПКГ
Итого Сумма надбавок	2 2*9490=18980
Должностной оклад работника (сумма всех увеличений и минимального оклада по ПКГ)	36897,19

Должностной оклад работника (сумма всех увеличений и минимального оклада по ПКГ)	36897,19
Доплаты за дополнительно возложенные обязанности	
За классное руководство – 20%	1898
За проверку тетрадей – 15% (5-9 классы) -10% (10-11 классы)	1660,75 553,58
За заведование кабинета – 10%	949
За руководство ШМО	1423,5
Стимулирующие выплаты в баллах	
Критерии материального стимулирования	10 баллов
Цена 1 балла – 55 рублей Сумма стимулирующей выплаты в баллах	550
Зарботная плата сотрудника	36897,19+ 6484,83+550=43932,02

Результаты введения эффективного контракта

- ▶ Доплаты, характеризующие повышающие коэффициенты, способствуют повышению качества образования в ОО
- ▶ Дает результаты для анализа работы и способствует принятию необходимых управленческих решений
- ▶ Способствует повышению мотивации учителей и остальных сотрудников школы
- ▶ Каждый учитель видит, **какие конкретно критерии, касающиеся его деятельности, есть и каких «стандартов» ему следует придерживаться в образовательном процессе.**