

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
основная общеобразовательная школа р.п. Чаадаевка  
имени Героя Советского Союза Н.Ф. Горюнова  
Городищенского района Пензенской области

**ПРИНЯТО**

Управляющим советом МБОУ ООШ  
р.п. Чаадаевка имени Героя Советского  
Союза Н.Ф. Горюнова  
Протокол № 2 от 27.11.2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ**


Директор школы

Приказ № 213/1 от 01.12.2023 г.



**СОГЛАСОВАНО**

с председателем ПК МБОУ ООШ  
р.п. Чаадаевка имени Героя Советского  
Союза Н.Ф. Горюнова

 А.А. Горелова

**Положение о распределении стимулирующей  
части фонда оплаты труда в  
МБОУ ООШ р.п. Чаадаевка  
имени Героя Советского Союза Н.Ф. Горюнова**

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Законом Пензенской области от 2 ноября 2004 г. №674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплат труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2008 год», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

Настоящее положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) МБОУ ООШ р.п.Чаадаевка имени Героя Советского Союза Н.Ф.Горюнова (далее - Школа) для педагогических и руководящих работников и может быть применено в отношении иных категорий работников Школы.

1.2. Принципы, на которых основано распределение стимулирующей части ФОТ Школы:

- связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;
- дифференциация размера выплат работникам Школы из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;
- публичность институционально закрепленных на уровне Школы показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника;
- коллегиальность принятия решения об утверждении перечня показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника Школы с участием трудового коллектива, профсоюзного органа;
- балльный характер учета результатов работы сотрудников Школы для распределения стимулирующей части ФОТ.

1.3. Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ утверждается локальным актом Школы, вносятся приложениями в коллективный договор.

1.4. Критерии и порядок распределения стимулирующей части ФОТ могут изменяться не чаще одного раза в год после вступления соответствующих изменений в локальных актах Школы и коллективном договоре.

1.5. Распределение стимулирующей части ФОТ производится два раза в год, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ. Распределяется месячный объем стимулирующей части ФОТ.

1.6. Распределение стимулирующей части ФОТ производится Комиссией по сбору информации и распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом директора Школы.

1.7. Распределение стимулирующей части ФОТ фиксируется в виде таблицы, в которой указаны: фамилии и инициалы сотрудников, количество набранных баллов по итогам оценки результатов и качества их труда.

1.8. Выплаты сотрудникам из стимулирующей части ФОТ производятся ежемесячно в соответствии с последним проведенным распределением и на основании приказа директора Школы.

## **Раздел 2. Оценка качества и результативности труда педагогических работников МБОУ ООШ р.п.Чаадаевка имени Героя Советского Союза Н.Ф.Горюнова**

2.1. Оценка качества и результативности труда педагогических работников осуществляется на основании утвержденных на уровне Школы показателей качества и результативности.

2.2. Результативность и качество труда педагогических работников измеряется по учебным и внеурочным результатам обучающихся.

2.3. Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников должны быть определены в соответствии с национальной образовательной инициативой «Наша новая школа»:

- переход на новые образовательные стандарты;
- система поддержки талантливых детей;
- совершенствование учительского корпуса;
- изменение школьной инфраструктуры;
- сохранение и укрепление здоровья школьников;
- расширение самостоятельности школ.

2.3. На уровне Школы утверждается перечень показателей. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов педагогическому работнику. Показатели определены в приложении 1 к настоящему положению.

2.4. Система показателей качества и результативности труда педагогических работников со значениями индикаторов утверждается на уровне Школы. Внесение данных осуществляют педагогические работники самостоятельно в течение четверти, включая каникулярное время (за исключением периода распределения стимулирующей части ФОТ, см. п. 2.5 настоящего положения), верификацию данных осуществляет Комиссия по сбору информации и распределению стимулирующих выплат.

2.5. Дважды в год (не позднее 15 июля и 15 декабря текущего финансового года) данные представляются для общего доступа педагогических работников. После чего уполномоченный орган Школы в недельный срок формирует распределение стимулирующей части ФОТ по методике, представленной в приложении № 3 данного положения.

## **Раздел 3. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ МБОУ ООШ р.п.Чаадаевка имени Героя Советского Союза Н.Ф.Горюнова по результатам оценки качества и результативности труда педагогических работников.**

3.1. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ утверждается на уровне Школы настоящим положением.

3.2. Стимулирующая часть ФОТ содержит два компонента: ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности (приложение № 1) и единовременных поощрительных выплат стимулирующего характера по результатам труда (приложение № 2).

3.3. На основании данных электронной системы учета качества и результативности труда педагогических работников формируется балльный рейтинг педагогических работников. В специальной учетной форме «Лист самооценки» на электронном и бумажном носителях каждому педагогическому работнику (i – порядковый номер присвоенный работнику в рейтинге) образовательного учреждения сопоставляется суммарный балл (Ni), рассчитанный с учетом весовых коэффициентов электронной

системой учета качества и результативности труда педагогических работников. Рейтинг утверждается приказом директора Школы.

3.4. На основании утвержденного рейтинга рассчитывается сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном рейтинге ( $S = N_1 + N_2 + \dots + N_i$ ).

3.5. Определяется и утверждается приказом директора Школы расчетная стоимость одного балла ( $m$ ) по формуле:

$$m = \text{ФОТст1} / S, \text{ где}$$

$m$  - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам Школы;

$\text{ФОТст1}$  - объем (выраженный в рублях) стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на период действия проводимого распределения (например, как определено в настоящем положении - с июля по декабрь или с января по июль);

$S$  - сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном рейтинге;

период действия (количество месяцев) назначаемой величины стимулирующей выплаты - 6 месяцев в случае распределения стимулирующей части ФОТ в июне (действие выплаты 6 месяцев: с июля по декабрь) и декабре (действие выплаты 6 месяцев: с января по июнь)

3.6. Величина стоимости одного балла ( $m$ ) вычисляется каждый раз при распределении стимулирующей части ФОТ.

3.7. В соответствии с рейтингом и баллами определяется месячный объем стимулирующей выплаты для каждого педагогического работника:

$$Z_i = N_i * m, \text{ где:}$$

$Z_i$  - месячный объем стимулирующей выплаты для  $i$ -го работника в утвержденном рейтинге;

$N_i$  - сумма баллов, набранная  $i$ -ым работником согласно утвержденному рейтингу;

$m$  - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам Школы.

3.8. Полученное распределение стимулирующей части ФОТ вместе с расшифровкой оснований набранных каждым педагогическим работником баллов руководитель закрепляет приказом, на основании которого бухгалтерия образовательного учреждения осуществляет ежемесячные выплаты педагогическим работникам

#### **Раздел 4. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ МБОУ ООШ р.п.Чаадаевка имени Героя Советского Союза Н.Ф.Горюнова заместителям руководителя и главному бухгалтеру.**

4.1. Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые на срок 1 год в порядке, установленном разделом 5 настоящего Положения;

- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год);

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

-единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам, устанавливаемые в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

#### **Раздел 5. Установление стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ.**

5.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру Школы устанавливаются сроком на 1 финансовый год (за исключением надбавки за качество выполняемых работ по критерию, учитывающему опыт и достижения работников, имеющих государственные и ведомственные звания и награды) с учетом критериев оценки результативности и качества работы в соответствии с таблицами 1, 2 к настоящему Положению и финансовой возможности учреждения. Размер и условия выплат стимулирующего характера фиксируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2. Размер стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с пунктом 4.1 настоящего Положения, пересматривается ежегодно (за исключением надбавки за качество выполняемых работ по критерию, учитывающему опыт и достижения работников, имеющих государственные и ведомственные звания и награды) по состоянию на 1 января текущего года по данным и отчетным показателям за предыдущий год. Для установления стимулирующих выплат вновь принятого заместителя руководителя и главного бухгалтера принимаются отчетные показатели работы учреждения за год, предшествующий году заключения контракта с руководителем учреждения.

5.3. Размер стимулирующих надбавок заместителя руководителя и главного бухгалтера в денежном выражении должен составлять не более 80% от размера стимулирующих надбавок руководителя учреждения в денежном выражении, установленных в соответствии с пунктом 5.1 настоящего положения, за исключением надбавки за качество выполняемых работ по критерию, учитывающему опыт и достижения работников, имеющих государственные и ведомственные звания и награды.

Для определения размера стимулирующих надбавок заместителя руководителя, главного бухгалтера применяются показатели и критерии оценки в соответствии с таблицами 1, 2 настоящего положения. Конкретный размер стимулирующих выплат заместителя руководителя и главного бухгалтера определяется в пределах фонда оплаты труда и в соответствии с положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором, согласованными с представительным органом работников.

5.4. Если в течение финансового года произошла смена руководителя учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру, продолжающим работать в данном учреждении, размер стимулирующих выплат сохраняется до конца финансового года.

5.5. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру в пределах фонда оплаты труда учреждения, может быть установлены на определенный срок следующие надбавки:

- надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;
- надбавка за оперативное выполнение дополнительных задач.

## **Раздел 6. Установление премиальных выплат.**

6.1. Премии по итогам работы устанавливаются на основе оценки результативности и качества работы педагогических и иных работников МБОУ ООШ р.п. Чаадаевка имени Героя Советского Союза Н.Ф. Горюнова, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения в соответствии с приложением 2.

6.2. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру могут быть выплачены единовременные премии к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет и далее через 5 лет), профессиональным праздникам.

6.3. Премии за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

Единовременные премии могут выплачиваться только за счет экономии фонда оплаты труда.

**Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности для педагогических работников МБОУ ООШ р.п. Чаадаевка имени Героя Советского Союза Н.Ф. Горюнова**

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов	
		Максимальный балл за критерий	в том числе кол-во баллов по конкретным показателям
<b>Переход на новые образовательные стандарты</b>			
1	<u>Положительная динамика участия в реализации сетевых программ и в дистанционных формах обучения:</u>	5	
1.1	- самостоятельная разработка и использование педагогом дистанционных образовательных программ, интернет-проектов		5
2	<u>Положительные изменения личностных (ценностных) результатов обучающихся (ценностных ориентаций обучающихся, отражающих их индивидуально личностные позиции, мотивы образовательной деятельности, социальные чувства, личностные качества):</u>	6	
2.1	- положительная динамика предметных результатов обучающихся за анализируемый период результатов обучающихся по результатам контрольных работ, срезов, ГИА и др. Качество знаний по результатам четверти (по каждому предмету): ОБЖ, ИЗО, технология, физическая культура, музыка: 31-84% 85-94% 95-100% География, история, обществознание, литература: 31-64% 65-74% 75-100% Русский язык, химия, физика, информатика, биология, математика, английский язык, начальные классы (русский язык, математика):		1  2 3  1 2 3

	31-54%		1
	55-64%		2
	65-100%		3
2.2	- положительная динамика метапредметных (компетентностных) результатов обучающихся (овладение организационной культурой, культурой исследовательской деятельности (включая различные виды познавательной деятельности), культурой проектной деятельности, коммуникативной культурой) за анализируемый период (подтверждается участием обучающихся в конкурсах, олимпиадах, конференциях, турнирах и др.)		3
2.3	- Участие в работе по проверке олимпиадных, экзаменационных работ, участие в работе жюри, мониторинговых работ (ВПР, функциональная грамотность, использование банка заданий по оценке сформированности функциональной грамотности и т.п.)		3
3	<b><u>Повышение уровня реализации программ профильного обучения:</u></b>	3	
3.1	- внедрение педагогом существующих программ элективных предпрофильных и профильных курсов,		1
3.2	- авторская разработка и реализация элективных предпрофильных и профильных курсов и модулей, или		2
3.3	- положительная динамика обучения в профильных группах		3
4	<b><u>Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время:</u></b>	7	
4.1	- Результативность участия обучающихся во внеучебной деятельности по предмету (олимпиады, конференции, турниры, конкурсы и иные мероприятия, проводимые в рамках внеучебной деятельности по предмету) номинация, сертификат школьного, муниципального, регионального уровней		
	Очные	Заочные	

	<u>Школьный</u> уровень: 3б-1 место 2б-2,3 место <u>Муниципальный</u> уровень 1 место 2,3 место (при наличии) <u>Региональный,</u> <u>федеральный</u> уровни 1 место 2 место 3 место	<u>Школьный</u> уровень: 2б-1 место 1б-2,3 место <u>Муниципальный</u> уровень 1 место 2,3 место <u>Региональный,</u> <u>федеральный</u> уровни 1 место 2, 3 место		3 / 2 2/1  7/4 5/3  10/6 9/5 8
4.2	- увеличение удельного веса проектных, индивидуальных и групповых видов деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально-значимых общественных акциях (волонтерство и др.) в сравнении с предыдущим периодом			5
4.3.	Успешность внеурочной работы учителя по предмету: Проведение дополнительных занятий по предмету со слабоуспевающими детьми (не менее 14 часов проведённых занятий в четверть) Проведение дополнительных занятий по предмету с одаренными детьми (не менее 14 часов проведённых занятий в четверть)			4  4
5	<u>Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в предпринимательских и инновационных проектах («Обучение через предпринимательство», «Здоровье. Творчество. Выбор», «Инновации и предпринимательство» и др.):</u>		10	
5.1	положительная динамика участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения,</li> <li>• на муниципальном уровне,</li> <li>• на региональном и федеральном уровне, или</li> </ul>			3  4 5
5.2	положительная динамика			



	<p>результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения,</li> <li>• на муниципальном уровне,</li> <li>• на региональном уровне,</li> <li>• федеральном и международном уровне</li> </ul>		<p>5 6 8 10</p>
<b>Система поддержки талантливых детей</b>			
6	<p><b><u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, спортивных соревнованиях, эстафетах и т.д., включая:</u></b></p>	16	
6.1.	<p>- подготовку участников:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения (не менее 3 учащихся),</li> <li>• на муниципальном уровне (не менее 2 учащихся),</li> <li>• на региональном уровне,</li> <li>• федеральном и международном уровне, или</li> </ul>		<p>1 2 4 6</p>
7.2.	<p>- подготовку победителей и призеров:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения (не менее 3 учащихся),</li> <li>• на муниципальном уровне (не менее 2 учащихся),</li> <li>• на региональном уровне,</li> <li>• федеральном и международном уровне</li> </ul>		<p>3 4 6 10</p>
7	<p><b><u>Организация планомерного выявления способных (талантливых, одаренных) детей и выстраивание для них индивидуальной траектории развития:</u></b></p>	8	
7.1	<p>- создание и планомерное ведение базы данных способных (талантливых, одаренных) детей (по соответствующим профилю деятельности педагога направлениям), или</p>		4
7.2	<p>- наличие индивидуального</p>		4

7.3	маршрута, определяющего степени их роста (не менее 60% от числа выявленных детей), или - наличие индивидуального маршрута, определяющего степени их роста (не менее 60% от числа выявленных детей)		8
8 8.2	<b><u>Положительная динамика результативности работы летней (зимней) школы для одаренных детей:</u></b> - положительная динамика участия учащихся и педагога работе летней (зимней) школы для одаренных детей, или	3	3
9 9.1 9.2 9.2.1 9.2.2	<b><u>Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в реализацию приоритетных проектов, определяемых учредителем, коллективом школы («Школа Архимеда», «Шахматная школа», «Танцующая школа» и др.):</u></b> - положительная динамика вовлеченности школьников в реализацию проектов по сравнению с предыдущим периодом (численность задействованных участников; число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом, наличие бонусов, сертификатов и др.), или - положительная динамика достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом (результативность участия в конкурсах, форумах и т.д.): -положительная динамика участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др.: • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном и федеральном уровне, или -положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): • на уровне образовательного	10	2 3 4 5 5 6

	учреждения, <ul style="list-style-type: none"> <li>• на муниципальном уровне,</li> <li>• на региональном и федеральном уровне</li> </ul>		10
<b>Совершенствование учительского корпуса</b>			
10	<u><b>Эффективное применение педагогом современных технологий при ведении школьной документации:</b></u>	3	
10.1	- использования личного сайта или сайта школы при работе с детьми и родителями		2
10.2	-своевременное предоставление информационных материалов о культурно-образовательных событиях, достижениях обучающихся образовательного учреждения (класса) для размещения на официальном интернет-портале, в интернет месенджерах,		1
11	<u><b>Результативность участия педагога в экспериментальной деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):</b></u>	6	
	- на уровне образовательного учреждения,		2
	- на муниципальном уровне,		4
	- на региональном и федеральном уровне		6
12	<u><b>Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий, и др.):</b></u>	6	
	- на уровне образовательного учреждения		2
	- на муниципальном уровне, или		4
	- на региональном и федеральном уровне		6
13	<u><b>Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</b></u>	10	
13.1	- личное участие педагога в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения,</li> <li>• на муниципальном уровне,</li> <li>• на региональном уровне,</li> <li>• федеральном и международном уровне, или</li> </ul>		2
			3
			5
			8

13.2	- наличие призового места в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения,</li> <li>• на муниципальном уровне,</li> <li>• на региональном уровне,</li> <li>• федеральном и международном уровне</li> </ul>		3 5 8 10
14	<u>Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u> - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне	3	1 2 3
<b>Изменение школьной инфраструктуры</b>			
15	<u>Вклад педагога в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории и др.:</u>	3	
15.1	- насыщение кабинета, учебно-производственной мастерской и др. новыми учебно-методическими и дидактическими материалами (по сравнению с предыдущим периодом);		1
15.2	- использование ресурсов кабинета в учебно- воспитательном процессе		2
<b>Сохранение и укрепление здоровья школьников</b>			
16	<u>Эффективность работы педагога по программе ЗОЖ:</u>	3	
16.1	- положительная динамика вовлечения детей в спортивно-массовые мероприятия по сравнению с предыдущим периодом		2
	- положительная динамика вовлечения родительской общественности в оздоровительные программы, мероприятия по сравнению с предыдущим периодом		3
17	<u>Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья»</u> (участие в проведении ежегодного (весенний и осенний) мониторинга физической подготовленности учащихся по «Тестам Губернатора»:	2	1

	- на уровне класса; - на уровне образовательного учреждения)		2
18	<b><u>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися:</u></b>	4	
18.1	- посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей)		2
18.2	- мониторинг качества проводимых мероприятий (на основании результатов опросов детей, родителей)		2
19	<b><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками:</u></b>	2	
19.1	- положительная динамика вовлечения малоактивных учащихся, детей «группы риска» во внеучебную деятельность и общешкольные мероприятия по сравнению с предыдущим периодом		2
<b>Расширение самостоятельности школ</b>			
20	<b><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственного управления школой:</u></b>	6	
20.1	- высокий процент участия родителей в учебно-воспитательном процессе класса, школы (посещаемость родителями классных и общешкольных родительских собраний (не ниже 80% от общего числа обучающихся), активное участие родительской общественности в классных и общешкольных мероприятиях (не ниже 80% от общего числа обучающихся)		6
21	<b><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления:</u></b> положительная динамика социальной активности учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности:	3	
			1

- класса;		2
- школы;		3
- микрорайона, населенного пункта		

## Приложение 2

### Показатели для установления единовременных поощрительных выплат стимулирующего характера по результатам труда

№ п/п	Показатели	Абсолютный показатель (руб)
<b>I. Качество методической и инновационной работы профессиональной деятельности учителя</b>		
1.	Выступление на педагогических советах и семинарах -по обобщению и распространению собственного опыта <b>(совершенствование учительского корпуса)</b>	500
2.	Открытые уроки по актуальным проблемам образования <b>(совершенствование учительского корпуса):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень</li> <li>• муниципальный уровень</li> <li>• региональный уровень</li> </ul>	400 600 800
3.	Признание высоких результатов учителя (грамоты, благодарности, свидетельства и другие награды) (за каждый результат) <b>(совершенствование учительского корпуса)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьном</li> <li>• муниципальном</li> <li>• региональном</li> <li>• Федеральном</li> <li>• Международном</li> </ul>	400 600 800 1000 1200
4.	Работа в экспертных комиссиях различного уровня <b>(совершенствование учительского корпуса)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного</li> <li>• муниципального</li> <li>• регионального</li> </ul>	400 600 800
5.	Организация и проведение мероприятий (за каждое) <b>(совершенствование учительского корпуса)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьных</li> <li>• муниципальных</li> <li>• регионального</li> </ul>	400 600 800
<b>II. Результативность внеурочной деятельности обучающихся</b>		
6.	Наличие авторских публикаций учащихся (за каждую) <b>(развитие системы поддержки талантливых детей) в</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальных</li> <li>• региональных</li> <li>• федеральных изданиях</li> </ul>	600 800 1000
<b>III. Результативность учебной деятельности обучающихся</b>		
7.	Доля обучающихся, подтвердивших свои знания в течение учебного года по результатам ГИА <b>(переход на новые образовательные стандарты):</b>	

От 70% до 80%	3000
От 80% до 90%	4000
100%	5000

**Разовые поощрительные выплаты осуществляются также за счет экономии денежных средств (всем работникам школы):**

1.	За выполнение особо важных и срочных работ	10000
2.	Премии в фиксированной сумме: - к началу учебного года; - профессиональные праздники; - по итогам учебного года; - итоги работы за квартал, полугодие, календарный год; - реализация региональных образовательных проектов; - реализация федеральных проектов в рамках национального проекта «Образование»	в пределах фонда школы
3	- В связи с юбилейными датами	5000
4	За присуждение работнику почетных званий, получение высоких государственных и общественных наград («Заслуженный учитель», «Заслуженный работник» (по отраслям), «Почетный работник образования РФ», «Отличник народного просвещения» и другие	1000

**Алгоритм внедрения Положения.**

1. Создать рабочую группу по внедрению Положения в МБОУ ООШ р.п. Чаадаевка имени Героя Советского Союза Н.Ф.Горюнова.
2. Рабочая группа с учетом мнения профсоюзной организации и утверждает показатели качества работы учителей МБОУ ООШ р.п. Чаадаевка имени Героя Советского Союза Н.Ф.Горюнова для установления размера выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и форму представления материалов по самоанализу деятельности учителя - Лист самооценки.
3. Разрабатывает Положение о системе оценки качества.
4. Руководитель согласовывает разработанные дополнительные показатели и подкритерии, после чего утверждает форму и содержание самоанализов.
5. Создает Комиссию по сбору информации и распределению выплат стимулирующего характера работникам школы. В Комиссию включаются педагоги, представители профсоюзного комитета.
6. Из числа членов Комиссии выбирается Председатель. При равенстве голосов он имеет право решающего голоса
7. Комиссия создается с целью сбора информации о показателях деятельности работников МБОУ ООШ р.п. Чаадаевка имени Героя Советского Союза Н.Ф.Горюнова по результатам и качеству труда согласно перечню оснований для начисления стимулирующих выплат; выстраивания рейтинговой таблицы результативности педагогической деятельности учителя.
8. Периодичность заседаний Комиссии – 1 раз в месяц.
9. Заседание комиссии правомочно, если на нём присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решение принимается простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.
10. Все работники МБОУ ООШ р.п. Чаадаевка имени Героя Советского Союза Н.Ф.Горюнова имеют право оценить себя по критериям и показателям в соответствии с видом выполняемых работ.
11. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается каждому работнику исходя из набранных им баллов по самоанализу.

**Порядок установления выплат стимулирующего характера**

Стимулирующий фонд работников МБОУ ООШ р.п. Чаадаевка имени Героя Советского Союза Н.Ф.Горюнова распределяется по следующей формуле:  $\Phi \text{ стим} = \text{Де} + \text{Дпоощ}$  где:

$\Phi \text{ стим}$  – стимулирующий Фонд



Де – доля стимулирующего Фонда для ежемесячных выплат за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности;

Дпоощ – доля стимулирующего Фонда для единовременных поощрительных выплат по результатам труда.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности устанавливаются согласно перечню оснований (Приложение 1).

Основанием для установления единовременных поощрительных выплат стимулирующего характера по результатам труда являются показатели, указанные в Приложении 2.

Цена балла определяется путем деления имеющегося фонда стимулирующих выплат, на общую сумму баллов, набранными всеми работниками общеобразовательного учреждения за 6 месяцев.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
печатью

70 \_\_\_\_\_ страниц

Директор \_\_\_\_\_  
Н.В. Тренина

