

**Муниципальное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа села Новая Толковка**

Согласовано
Профсоюзный комитет МОУ СОШ села Новая
Толковка
Председатель _____ Л.В. Папшева

протокол № 6 от «9» января 2019 год

Утверждаю.
Директор МОУ СОШ села Новая Толковка
_____ С.Е. Колядова



Приказ № 6/4 от «10» января 2019 год

ПОЛОЖЕНИЕ

**О СТИМУЛИРУЮЩИХ ДОПЛАТАХ И НАДБАВКАХ
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
села Новая Толковка**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) МОУ СОШ села Новая Толковка (далее общеобразовательное учреждение) для педагогических и руководящих работников и может быть применена в отношении иных категорий работников общеобразовательного учреждения.

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

- связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;
- дифференциация размера выплат работникам общеобразовательного учреждения из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;
- балльный характер учета результатов работы сотрудников общеобразовательного учреждения для распределения стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения.

1.3. Распределение стимулирующей части ФОТ согласовывается с директором общеобразовательного учреждения и утверждается приказом руководителя.

1.4. 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, размер ежемесячной стимулирующей выплаты

1.5. Выплаты сотрудникам из стимулирующей части ФОТ производятся ежемесячно в соответствии с последним проведенным распределением и на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения.

Раздел 2. Оценка качества и результативности труда педагогических работников МОУ СОШ села Новая Толковка

2.1. Оценка качества и результативности труда педагогических работников осуществляется на основании Приложения № 11 к Положению о системе оплаты труда работников МОУ СОШ села Новая Толковка.

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

2.3. На уровне общеобразовательного учреждения 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.

Раздел 3. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ общеобразовательного учреждения по результатам оценки качества и результативности труда педагогических работников

1. Создается оценочная комиссия с целью сбора информации о показателях деятельности работников общеобразовательного учреждения по результатам и оценки результативности профессиональной деятельности работников

2. Периодичность заседаний Комиссии – 1 раз в месяц.

3. Заседание комиссии правомочно, если на нём присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решение принимается простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

4. Все работники МОУ имеют право оценить себя по критериям и показателям в соответствии с видом выполняемых работ.

5. Произведённый комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

6. Протокол направляется директору школы для согласования и внесения корректив.

7. Директор школы издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам школы за результаты работы за отчетный период.

8. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается каждому работнику исходя из набранных им баллов.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности устанавливаются согласно перечня оснований (Приложение 11).

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

Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности

Примечания.

1. Начисленные по каждому из пунктов перечня баллы не должны превышать максимальный балл за данный критерий.

Таблица 1.

п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов	
		Максим. балл за критерий	в том числе кол-во баллов по конкретным показателям
Переход на новые образовательные стандарты			
	<u>Положительная динамика участия в реализации сетевых программ и в дистанционных формах обучения.:</u>	5	
1.1	- положительная динамика привлечения учащихся к использованию возможностей дистанционного обучения, или		2
1.2	- положительная динамика участия учащихся и педагога в сетевых образовательных программах, или		3
1.3	- 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 (усвоенные учащимися при изучении учебного предмета знания, умения, навыки и специальные компетенции, опыт творческой деятельности, ценностные установки, специфичные для изучаемой области знаний) за анализируемый период (проверяется на уровне индивидуальной аттестации обучающихся – контрольные работы, срезы, ГИА, ЕГЭ и др.), или		3
2.2	- положительная динамика метапредметных (компетентностных) результатов обучающихся (овладение организационной		6

	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	<u>Повышение уровня реализации программ профильного обучения:</u>	3	
3.1	- внедрение педагогом существующих программ элективных предпрофильных и профильных курсов, или		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	<u>Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время:</u>	7	
4.1	- организация работы предметных кружков, секций по интересам и т.п. и вовлечение в них свыше 15 учащихся, либо не менее 5 учащихся, не задействованных до этого в работе секций, кружков, клубов и др., или		4
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 до 30%, или		5
4.3	- 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 свыше 30%		7
Совершенствование учительского корпуса			
5	<u>Эффективное применение педагогом современных технологий при ведении школьной документации:</u>	6	
5.1	- регулярная работа с электронным дневником (наличие электронного дневника, периодичность его заполнения, наличие обратной связи с родителями обучающихся),		2
5.2	- регулярная работа с электронным классным журналом (наличие электронного классного журнала, периодичность его заполнения учителями-предметниками, наличие обратной связи с родителями обучающихся),		2
5.3	- использования личного сайта или сайта школы при работе с детьми и родителями		2
6	<u>Результативность участия педагога в экспериментальной деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):</u>	6	

	- на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном уровне, - на региональном и федеральном уровне		2 4 6
7	<u>Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий, диссертационных исследований и др.):</u> - на уровне образовательного учреждения - на муниципальном уровне, или - на региональном и федеральном уровне	6	2 4 6
8	<u>Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий (включая информационно-коммуникационные) в процессе обучения и воспитания:</u>	4	
8.1	- использование педагогом методических разработок уроков с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других;		2
8.2	- использование педагогом методических разработок воспитательных мероприятий с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других		2
9	<u>Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u>	10	
9.1	- личное участие педагога в профессиональных конкурсах: • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне		2 3 5 8
9.2	- наличие призового места в профессиональных конкурсах: • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне		3 5 8 10
10	<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
11	<u>Результаты общественного признания педагогической деятельности учителя – родителями, общественными организациями, местным сообществом</u> (подтверждается результатами социологических опросов, анкетирования, рейтингования; наличием грамот, дипломов, благодарственных писем и др.)	3	
12	<u>Эффективность установления педагогом социально-педагогического партнерства при организации профессиональной деятельности:</u>	4	
12.1	- наличие программ, проектов, планов		2

12.2	совместной работы с социальными партнерами, или - наличие реализованных за отчетный период программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами		4
Изменение школьной инфраструктуры			
13	<u>Вклад педагога в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории и др.:</u>	3	
13.1	- насыщение кабинета, учебно-производственной мастерской и др. новыми учебно-методическими и дидактическими материалами (по сравнению с предыдущим периодом);		1
13.2	- оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями;		2
13.3	- использование ресурсов кабинета в учебно-воспитательном процессе		3
Сохранение и укрепление здоровья школьников			
14	<u>Эффективность работы педагога по программе ЗОЖ:</u>	9	
14.1	- положительная динамика зафиксированных личных достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;		2
14.2	- положительная динамика вовлечения детей в спортивно-массовые мероприятия по сравнению с предыдущим периодом;		2
14.3	- снижение числа обучающихся, имеющих вредные привычки, по сравнению с предыдущим периодом;		2
14.4	- положительная динамика вовлечения родительской общественности в оздоровительные программы, мероприятия по сравнению с предыдущим периодом		3
15	<u>Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья»</u> (участие в проведении ежегодного (весенний и осенний) мониторинга физической подготовленности учащихся по «Тестам Губернатора»: - на уровне класса; - на уровне образовательного учреждения	2	1 2
16	<u>Эффективность работы педагога по созданию благоприятного психологического климата в классе в сравнении с предыдущим периодом</u> (по данным мониторинга):	6	
16.1	- сформированность коммуникативных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений детей в классном коллективе, взаимоотношений между учащимися и учителями);		3
16.2	- сформированность поликультурных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений принадлежащих к различным национальностям, конфессиям детей)		3

17	<u>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающихся:</u>	4	
17.1	- посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей)		2
17.2	- мониторинг качества проводимых мероприятий (на основании результатов опросов детей, родителей)		2
18	<u>Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся» (охват обучающихся питанием):</u>	8	
	- не менее 80%		5
	- от 81% до 99%		6
	- 100%		8
19	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками:</u>	8	
19.1	- положительная динамика количества правонарушений по сравнению с предыдущим периодом (снижение правонарушений среди несовершеннолетних)		2
19.2	- положительная динамика вовлечения малоактивных учащихся, детей «группы риска» во внеучебную деятельность и общешкольные мероприятия по сравнению с предыдущим периодом;		2
19.3	- положительная динамика количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, по сравнению с предыдущим периодом;		2
19.4	- положительная динамика количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ПДН, по сравнению с предыдущим периодом		2
Расширение самостоятельности школ			
20	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственно-общественного управления школой:</u>	8	
21.1	- 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
21.2	- положительная динамика активности родительской общественности класса в деятельности Управляющего совета школы, Совета бабушек, Совета отцов, классного и школьного родительских комитетов, совета общественности и др. (по сравнению с предыдущим периодом)		2

22	<p><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления:</u></p> <p>положительная динамика социальной активности учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - класса; - школы; - микрорайона, населенного пункта 	3	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>
----	--	---	----------------------------

Примечание.

Разовые поощрительные выплаты осуществляются также:

- В связи с юбилейными датами: (50-летие; 55-летие (для женщин) и 60-летие (для мужчин); 30, 40 и 50 лет непрерывного стажа работы в ОУ.
- За присуждение работнику почетных званий, получение высоких государственных и общественных наград («Заслуженный учитель», «Заслуженный работник» (по отраслям), «Почетный работник образования РФ»).

Таблица 2.

Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера административно-хозяйственному персоналу

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Кол-во баллов
1	За выполнение поручений директора	От 1 до 5
2	За выполнение функций кассира	От 1 до 5
3	Использование современных информационных технологий в работе	От 1 до 5
4	Выполнение дополнительной работы, не входящей непосредственно в круг должностных обязанностей	От 1 до 5