

Учено Председатель профсоюзной организации Байбекова А.Х.	Рассмотрено на педагогическом совете школы Пр.№10 от 08.09.23г	Утверждено приказом директора МБОУ СОШ с.Маркино № 104-а от 11.09.23г
--	---	--

Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ СОШ с.Маркино

I. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ СОШ с.Маркино принято для реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников школы, закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам МБОУ СОШ с.Маркино является локальным актом МБОУ СОШ с.Маркино, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих надбавок и выплат работникам школы.

2. Порядок расчета стимулирующих выплат

2.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются с учетом мнения профсоюза работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» (приложение № 4), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2 Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образование, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение следует за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации следующие направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается директором школы по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников. У работников есть право на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации

2.3 Работникам школы устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за интенсивность, качество и высокие результаты работы;

- за результаты особо важных и срочных работ;

2.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты производятся в соответствии с показателями эффективности (приложение 1).

2.5. Самоанализ представляется в комиссию каждым работником добровольно, при отсутствии самоанализа вопрос о назначении стимулирующих выплат данному работнику не рассматривается.

2.6. Данные самоанализа подаются в комиссию при МБОУ СОШ с.Маркино один раз в полугодие, следующего за отчетным. Результаты решения комиссии оформляются протоколом.

2.7. Для распределения стимулирующих выплат работникам школы создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления школы – совета школы. Состав и положение о комиссии утверждается приказом директора школы.

2.8. Количество баллов работникам учреждения устанавливается приказом директора МБОУ СОШ с.Маркино на основании протокола комиссии.

2.9. Исходя из имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, определяется цена 1 балла путем деления суммы стимулирующих выплат на сумму баллов, фактически набранную всеми работниками учреждения. По приказу руководителя учреждения определяются суммы стимулирующих выплат (цена 1 балла умножается на утвержденные баллы каждого работника).

2.10. Выплаты стимулирующего характера производятся один раз в месяц в дни, установленные для выплаты заработной платы работникам учреждения.

3 Порядок установления стимулирующих выплат работникам учреждения.

3.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

3.2. стимулирующие выплаты производятся в соответствии с утвержденными критериями (приложение 1), а также с учетом данных мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения за полугодие фактически отработанного времени. Единовременное премирование работников осуществляется на основе приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.3 Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются за: качественную подготовку и проведение мероприятий: семинаров, практикумов, мастер-классов различного уровня, выполнение особо важных заданий, срочных непредвиденных работ, выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки с высокими результатами. Размер единовременных выплат устанавливается комиссией школы

3.4 Материальная помощь работникам учреждения может быть выплачена с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь работникам школы устанавливается на основании ходатайства профсоюзной организацией соответствующего образовательного учреждения и оформляется приказом в пределах фонда оплаты труда учреждения.

- в связи с юбилейной датой (50,55,60,65 лет - женщины, 50,55,60,65 лет - мужчины) в размере 100% от базового оклада (ставки) без учета повышающих коэффициентов;

- в целях социальной поддержки работников может выплачиваться материальная помощь на лечение 50% от базового оклада без учета повышающих коэффициентов;

- в связи со смертью близких родственников 100% от базового оклада (ставки) без учета повышающих коэффициентов.

3.5. Стимулирующие выплаты не выплачиваются в месяц, когда работник получил дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, акт проверки, протокол, приказ).

4. Порядок распределения фонда экономии заработной платы труда работников МБОУ СОШ с. Маркино

4.1. Источниками формирования премиального фонда МБОУ СОШ с. Маркино являются:

- экономия фонда заработной платы;
- доходы от финансово-хозяйственной деятельности МБОУ СОШ с. Маркино;
- иные источники поступления, не противоречащие Уставу МБОУ СОШ с. Маркино, действующему законодательству РФ.

4.2. Премирование может осуществляться по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, учебный или календарный год) или без указания определенного периода при наличии денежных средств.

Премиальная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется в процентном отношении к должностному окладу (окладу) педагогического работника МБОУ СОШ с.Маркино без учета доплат и надбавок, или в фиксированной сумме, но не более 300% должностного оклада.

Премиальная выплата по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) начисляется пропорционально отработанному времени.

4.3. Возможна выплата разовой премии: (Приложение 3)

- за высокие достижения в труде, за выполнение особо важной или срочной работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, по результатам смотров, конкурсов и т. д.
- за соблюдение финансово – хозяйственной дисциплины, эффективное и целевое расходование средств,
- за увеличенный объем работы,
- за систематическую результативную работу по созданию безопасных условий осуществления образовательной деятельности.

Приложение 1.

Перечень оснований для ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности МБОУ СОШ с. Маркино

№ п/п	Основания (критерии и конкретные показатели)	Количество баллов	
		Максимальный балл за критерий	в том числе кол-во баллов по конкретным показателям
Переход на новые образовательные стандарты			
1	<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 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.)		6
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 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
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 вовлеченности школьников в разработку и реализацию предпринимательских и инновационных проектов по сравнению с предыдущим периодом (численность задействованных участников, число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом), или		2
5.2	- положительная динамика достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом (результативность участия в конкурсах, форумах и т.д.), включая:		
5.2.1	положительная динамика участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др.:		
	<ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном и федеральном уровне, или 		3 4 5
5.2.2	положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами):		
	<ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		5 6 8 10
6	<u>Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания (например, использование технологии «портфолио» и др.) для выстраивания</u>	5	

	<u>индивидуальной траектории развития обучающихся:</u>		
	<ul style="list-style-type: none"> • охват обучающихся до 30%, • охват обучающихся от 31% до 60%, • охват обучающихся свыше 60% 		2 4 5
Система поддержки талантливых детей			
7	<u>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, спортивных соревнованиях, эстафетах и т.д., включая:</u>	16	
7.1.	- подготовку участников: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения (не менее 3 учащихся), • на муниципальном уровне (не менее 2 учащихся), • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне, или 		1 2 4 6
7.2.	- подготовку победителей и призеров: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения (не менее 3 учащихся), • на муниципальном уровне (не менее 2 учащихся), • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		3 4 10
			6
8	<u>Организация планомерного выявления способных (талантливых, одаренных) детей и выстраивание для них индивидуальной траектории развития:</u>	8	
8.1	- создание и планомерное ведение базы данных способных (талантливых, одаренных) детей (по соответствующим профилю деятельности педагога направлениям), или		4
8.2	- наличие индивидуального маршрута, определяющего ступени их роста (не менее 60% от числа выявленных детей), или		4
8.3	- наличие индивидуального маршрута, определяющего ступени их роста (не менее 60% от числа выявленных детей)		8
9	<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>	10	
9.1	- 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		2
9.2	- положительная динамика достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом (результативность участия в конкурсах, форумах и т.д.):		3
9.2.1	положительная динамика участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др.: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, 		3

9.2.2	<ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне, • на региональном и федеральном уровне, или положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном и федеральном уровне 		4 5 5 6 10
Совершенствование учительского корпуса			
10	<u>Эффективное применение педагогом современных технологий при ведении школьной документации:</u>	6	
10.1	- регулярная работа с электронным дневником (наличие электронного дневника, периодичность его заполнения, наличие обратной связи с родителями обучающихся),		2
10.2	- регулярная работа с электронным классным журналом (наличие электронного классного журнала, периодичность его заполнения учителями-предметниками, наличие обратной связи с родителями обучающихся),		2
10.3	- использования личного сайта или сайта школы при работе с детьми и родителями		2
11	<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
12	<u>Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий, и др.):</u>	6	
	- на уровне образовательного учреждения - на муниципальном уровне, или - на региональном и федеральном уровне		2 4 6
13	<u>Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий (включая информационно-коммуникационные) в процессе обучения и воспитания:</u>	4	
13.1	- использование педагогом методических разработок уроков с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других;		2
13.2	- использование педагогом методических разработок воспитательных мероприятий с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других		2
14	<u>Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u>	10	
14.1	- личное участие педагога в профессиональных конкурсах:		

	<ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне, или 		2 3 5 8
14.2	<ul style="list-style-type: none"> - наличие призового места в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		3 5 8 10
15	<p><u>Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне 	3	1 2 3
16	<p><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.)</p>	3	
17	<p><u>Эффективность установления педагогом социально-педагогического партнерства при организации профессиональной деятельности:</u></p>	4	
17.1	- наличие программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами, или		2
17.2	- наличие реализованных за отчетный период программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами		4
18	<p><u>Участие педагога в организации школ молодого учителя, наставничества, программы мастер-классов:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне образовательного учреждения, - на муниципальном и региональном уровне 	2	1 2
Изменение школьной инфраструктуры			
19	<p><u>Вклад педагога в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории и др.:</u></p>	3	
19.1	- насыщение кабинета, учебно-производственной мастерской и др. новыми учебно-методическими и дидактическими материалами (по сравнению с предыдущим периодом);		1
19.2	- оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями;		2
19.3	- использование ресурсов кабинета в учебно-воспитательном процессе		3
Сохранение и укрепление здоровья школьников			
20	<p><u>Эффективность работы педагога по программе ЗОЖ:</u></p>	9	
20.1	- положительная динамика зафиксированных личных достижений обучающихся в сравнении с предыдущим		2

20.2	периодом; - положительная динамика вовлечения детей в спортивно-массовые мероприятия по сравнению с предыдущим периодом;		2
20.3	- снижение числа обучающихся, имеющих вредные привычки, по сравнению с предыдущим периодом;		2
20.4	- положительная динамика вовлечения родительской общественности в оздоровительные программы, мероприятия по сравнению с предыдущим периодом		3
21	<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
22	<u>Эффективность работы педагога по созданию благоприятного психологического климата в классе в сравнении с предыдущим периодом</u> (по данным мониторинга):	6	
22.1	- сформированность коммуникативных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений детей в классном коллективе, взаимоотношений между учащимися и учителями);		3
22.2	- сформированность поликультурных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений принадлежащих к различным национальностям, конфессиям детей)		3
23	<u>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися:</u>	4	
23.1	- посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей)		2
23.2	- мониторинг качества проводимых мероприятий (на основании результатов опросов детей, родителей)		2
24	<u>Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся»</u> (охват обучающихся питанием): - не менее 80% - от 81% до 99% - 100%	8	5 6 8
25	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками:</u>	8	
25.1	- положительная динамика количества правонарушений по сравнению с предыдущим периодом (снижение правонарушений среди несовершеннолетних)		2
25.2	- положительная динамика вовлечения малоактивных учащихся, детей «группы риска» во внеучебную деятельность и общешкольные мероприятия по сравнению с предыдущим периодом;		2
25.3	- положительная динамика количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, по сравнению с предыдущим		2

25.4	периодом; - положительная динамика количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ПДН, по сравнению с предыдущим периодом		2
Расширение самостоятельности школ			
26	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственно-общественного управления школой:</u>	8	
26.1	- 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
26.2	- 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
27	<u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления:</u> положительная динамика социальной активности учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности:	3	
	- класса;		1
	- школы;		2
	- микрорайона, населенного пункта		3

Приложение 2

Показатели для установления единовременных поощрительных выплат стимулирующего характера по результатам труда в МБОУ СОШ с.Маркино

№ п/п	Показатели	Абсолютный показатель (руб)
I. Качество методической и инновационной работы профессиональной деятельности учителя		
1.	Выступление на педагогических советах -по обобщению и распространению собственного опыта (совершенствование учительского корпуса)	2000
2.	<ul style="list-style-type: none"> • За инициативу ,творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда с обобщением своей работы на • Муниципальном уровне • Региональном уровне 	8000 6000
3.	Выступление на семинарах по актуальным проблемам образования (совершенствование учительского корпуса): <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень 	1500 2500 5000
4.	Результативность научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы на уровне (совершенствование учительского корпуса): <ul style="list-style-type: none"> • муниципальном • региональном • федеральном 	3000 4500 6000
5.	Признание высоких результатов учителя (грамоты, благодарности, свидетельства и другие награды) (за каждый результат) (совершенствование учительского корпуса) <ul style="list-style-type: none"> • школьном • муниципальном • региональном • Федеральном • Международном 	1000 1500 3000 4000 5000
6.	Работа в экспертных комиссиях различного уровня (совершенствование учительского корпуса) <ul style="list-style-type: none"> • школьного • муниципального • регионального 	1500 2000 3000
7	Организация и проведение мероприятий (за каждое) (совершенствование учительского корпуса) <ul style="list-style-type: none"> • школьных • муниципальных • регионального 	1000 2000 3000
8	Повышение собственной квалификации по итогам работы за учебный год За организацию работы на цифровой платформе	1000 1792
9	- личное участие педагога в профессиональных конкурсах:	

	<ul style="list-style-type: none"> • школьном • муниципальном • региональном • Федеральном 	2000 До 10000 До 15000 До 25000
II. Результативность внеурочной деятельности обучающихся		
10	Результаты внеурочной предметной деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, НПК, соревнования различного уровня) (развитие системы поддержки талантливых детей) : <ul style="list-style-type: none"> • школьного • муниципального • регионального • федерального 	2000 3000 6000 7000
11	Наличие авторских публикаций учащихся (за каждую) (развитие системы поддержки талантливых детей) в <ul style="list-style-type: none"> • муниципальных • региональных • федеральных изданиях 	500 1000 2000
III. Организация воспитательной работы с учащимися		
12	Уровень проведения мероприятий воспитательного характера (за каждое) (переход на новые образовательные стандарты) <ul style="list-style-type: none"> •школьного • муниципального •регионального 	1000 2000 3000
13.	Уровень разработки и реализации социальных проектов (расширение самостоятельности школ) : <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • муниципального уровня • регионального уровня 	1500 2000 2500
IV. Результативность учебной деятельности обучающихся		
14.	Доля обучающихся, подтвердивших свои знания в течение учебного года результатам ЕГЭ, ГИА (переход на новые образовательные стандарты) : От 70% до 80% От 80% до 90% 100%	500 1000 3000
15.	- позитивная динамика учебных достижений учащихся по отношению к предыдущему году (переход на новые образовательные стандарты) от 1% до 5% от 6% до 8% от 9% до 30%	200 400 1000
16.	За успешную и качественную организацию по обеспечению учебниками обучающихся	4200

Приложение 3. Показатели для установления единовременных премиальных выплат стимулирующего характера по результатам труда в МБОУ СОШ с.Маркино

№ п/п	Показатели	Абсолютный показатель (руб)
I. Качество методической и инновационной работы профессиональной деятельности учителя		
1.	Открытые классные часы с участием родителей	1000
2.	Открытые занятия по актуальным проблемам образования в течении учебного года (совершенствование учительского корпуса): <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень • 	3000 6000 8000
3.	Организация и проведение меж поселенческих мероприятий	11000
4.	За дополнительный объем работы во время каникул с выходом на <p style="margin-left: 40px;">Внутри классный уровень</p> <ul style="list-style-type: none"> • Школьный уровень • Муниципальный уровень • Региональный уровень 	3000 4000 6000 8500
5.	За эффективную работу с применением Онлайн технологии «Онлайн Лето58»	5747
6	Организация и проведение мероприятий (за каждое) <ul style="list-style-type: none"> • школьных • муниципальных • регионального 	300 1000 2000
7	За активное участие в онлайн фестивале народного творчества	3000
II. Результативность внеурочной деятельности обучающихся		
8.	<ul style="list-style-type: none"> • за успешную организацию работы спортивного клуба 	10000
9	<ul style="list-style-type: none"> • за реализацию проекта «Танцующая школа» 2 раза в год 	15000
III. Организация воспитательной работы с учащимися и создание условий для воспитательной работы (административный и технический персонал)		

10.	<p>За успешную организацию работы в летних лагерях (ДОЛ и ЛТО):</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагогический работники ДОЛ ЛТО начальник лагеря ЛТО старший воспитатель ЛТО воспитатель ЛТО повар -технические работники ДОЛ ЛТО повар ЛТО повар Главному бухгалтеру школы 	<p>5000</p> <p>22000</p> <p>6000</p> <p>3000</p> <p>2000</p> <p>2000</p> <p>8000</p> <p>4000</p> <p>7000</p>
11.	<p>За успешную работу музея и краеведческой работы достижение результатов различного уровня</p> <ul style="list-style-type: none"> Школьного Муниципального Регионального Федерального 	<p>6000</p> <p>1000</p> <p>2000</p> <p>3000</p> <p>5000</p>
12.	<p>За организацию проведения методических объединении руководителей образовательных организации</p> <ul style="list-style-type: none"> На школьном уровне На муниципальном уровне 	<p>4000</p> <p>6000</p>
13.	<ul style="list-style-type: none"> - За успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде -Исполняющим обязанности заместителя директора по УВР и ВР -За организацию работы районного методического объединения учителей -За высокий уровень организации аттестации педагогических работников и за высокий уровень ведения документации по учету рабочего времени педагогов -Заведующему филиалом в с. Пичилейка -За школьное лесничество -Главному бухгалтеру школы за качественное ведение документации, качественная организация ведения личных дел сотрудников -Главному бухгалтеру школы за увеличение объема выполняемой работы во время лагеря труда и отдыха «Романтик» -За работу документацией по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищённости -За своевременное и качественное представление информации по персонализированному учету -За обеспечение высокого качества приготовления пищи и высокая культура обслуживания учащихся и соблюдение санитарно-гигиенического режима - за соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда -за обеспечение сохранности материальных ценностей 	<p>6000</p> <p>22000</p> <p>15000</p> <p>15000</p> <p>5700</p> <p>4000</p> <p>В размере должностного оклада</p> <p>20-30% от должностного оклада</p> <p>5000</p> <p>4975</p> <p>17241</p> <p>5000</p> <p>5000</p>

	-деятельность по размещению информации на официальной странице учреждения в социальной сети «В контакте» , ведение Госпаблика	2000
14	<p>Разовые поощрительные выплаты осуществляются также:</p> <p>В связи с юбилейными датами:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (50-летие; 55-летие (для женщин) и 60-летие (для мужчин) 3000 -30, 40 и 50 лет непрерывного стажа работы в школе 2000 руб. - в связи с праздничными датами: день учителя 3000 руб. 23 февраля (для мужчин), 8 марта (для женщин) 2000 руб. - за мероприятия по подготовке школы к новому учебному году 3000 руб. -за успешное завершение учебного года 3000 руб. - премирование педагогических работников в связи с началом учебного года работающих по состоянию не позднее 25 августа 5747 руб. За интенсивность труда и особо важные и срочные работы (разово) 10000 руб 	

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование в соответствии с требованием к образованию и обучению профессионального стандарта (в случае его утверждения по соответствующей должности) и квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках	350
Стаж педагогической работы: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 20 лет свыше 20 лет	350 650 980 1 400
Квалификационная категория: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	4 640 2 320
Молодой специалист из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников*	6 100

Молодым специалистом по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников признается гражданин Российской Федерации в возрасте до тридцати пяти лет включительно, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего

выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Рекомендуемый размер для осуществления ежемесячных выплаты за норму часов педагогической работы, устанавливаемый молодым специалистам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, распространяется с 01.09.2021 на педагогических работников, являющихся студентами очной формы обучения.

Примечание:

- выплату по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников государственных образовательных организаций, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса..."), рекомендуется устанавливать образовательным организациям самостоятельно в пределах выделенных ассигнований;

- выплаты за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист» исчисляются с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА СЕЛА
МАРКИНО СОСНОВОБОРСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ,**
Назарова Лидия Васильевна, Директор

18.01.24 15:01 (MSK)

Сертификат 7662363F0052E129FA4A68759A7F0CB2