

**ПРИЛОЖЕНИЕ №2  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**ПРИНЯТО**

на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 3  
от «24» мая 2018 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора  
МБОУ «СОШ № 226»  
№ \_\_\_ от «25» мая 2018 г.  
\_\_\_\_\_ С. А. Кутузова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРУЮЩИХ ДОПЛАТАХ  
И НАДБАВКАХ РАБОТНИКАМ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №226»**

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель ПК школы  
\_\_\_\_\_ О. Н. Скоробогатоваа

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», в соответствии с Постановлением Правительства Пензенской области «О системе оплаты труда работников государственных учреждений образования Пензенской области», Постановления Администрации г. Заречного от 28.10.2009 №1691 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Заречного», в целях реализации приоритетных направлений развития образования, задач модернизации российского образования, повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности педагогических работников и ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя ежемесячные поощрительные выплаты по результатам труда (премии и надбавки) разовые поощрительные выплаты по результатам труда (премии) и выплаты по персональным повышающим коэффициентам.

1.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме директора учреждения) по результатам труда производится директором учреждения по согласованию с экспертной комиссией по распределению выплат и профсоюзным органом. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда директору учреждения производится Департаментом образования г. Заречный.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника учреждения (кроме директора учреждения) устанавливается на основании приказа директора учреждения. Для руководителя учреждения размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается на основании приказа начальника ДО образования города Заречного.

## **2. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

2.1. При определении персонального размера премий и надбавок стимулирующий фонд оплаты труда делится на:

2.1.1. Надбавка, премии твердой суммы.

2.1.2. Надбавка, премии в процентах.

2.1.3. Премии, рассчитываемые из ежемесячной стоимости одного балла (согласно листов самооценки и оценки экспертной комиссии). Сумма данной части премиального фонда формируется из суммы стимулирующего фонда оплаты труда за минусом сумм надбавок в твердой сумме и в процентах.

2.1.4. Надбавки по персональным повышающим коэффициентам к окладу (ставке).

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к

окладу и его размере принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника согласно перечня оснований для начисления стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ № 226»

### **3. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «СОШ № 226»**

3.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

3.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников МБОУ «СОШ № 226» ведется с участием экспертной комиссией по распределению выплат, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором учреждения, результаты самооценки работников учреждения в соответствии с представленными директору учреждения отчетами работников администрации учреждения, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.4. Директор учреждения, заместители директора представляют в экспертную комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.5. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников учреждения устанавливается данным Положением.

3.6. Выплата стимулирующих надбавок работникам учреждения осуществляется ежемесячно на основе критериев и показателей, утвержденных приказом руководителя учреждения по согласованию с Управляющим советом и профсоюзным органом учреждения.

3.7. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения могут осуществляться в виде единовременных премий за особо значимые достижения и по итогам года. Размеры и основания выплаты единовременных премий устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения по согласованию профсоюзным органом учреждения.

3.8. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения в конце каждого месяца производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

3.9. Для определения размера ежемесячных поощрительных надбавок по

результатам труда каждому работнику денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения.

3.10. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 226».

#### 4. Методика определения персонального размера премий по листам самооценки.

4.1. По результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования, находится их общая сумма.

4.2. Итоговые баллы суммируются по всем премируемым работникам.

4.3. Общий фонд стимулирования работников по листам самооценки (ОФСР по ЛС) рассчитывается по формуле  $ОФСР \text{ по ЛС} = ФОТ \text{ ст} - \text{сумму ежемесячных доплат и надбавок}$ .

Для определения стоимости балла ОФСР по ЛС : на сумму баллов по всем работникам.

#### 5. Показатели премирования

5.1. Педагогические работники премируются за качественное и своевременное выполнение показателей по организации учебно-воспитательного процесса, который включает в себя:

№ 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>Положительные изменения личностных (ценностных) результатов обучающихся (ценностных ориентаций обучающихся, отражающих их индивидуально личностные позиции, мотивы образовательной деятельности, социальные чувства, личностные качества):</u>	6 (по итогам года)	
1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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:</li> <li>- административные контрольные работы (качество более 60%);</li> <li>- срезы ДО (качество более 60%);</li> <li>- ОГЭ (100% успеваемость);</li> <li>- ЕГЭ (100% успеваемость).</li> </ul>		3
			1
			1
			1
			1

1.2	<b><u>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.):</u></b> - за участие в конкурсах, турнирах, соревнованиях, интернет – викторинах (за каждого участника); - за участие в олимпиадах, конференциях (за каждого участника).		1 2
2	<b><u>Повышение уровня реализации программ профильного обучения:</u></b>	3	
2.1	- внедрение педагогом существующих программ элективных предпрофильных и профильных курсов;		1
2.2	- авторская разработка и реализация элективных предпрофильных и профильных курсов и модулей;		2
2.3	- положительная динамика обучения в профильном классе по итогам аттестации за I, II полугодие.		3
3	<b><u>Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время:</u></b>	7	
3.1	- организация работы предметных кружков, секций по интересам и т.п. и вовлечение в них свыше 10 учащихся, либо не менее 5 учащихся, не задействованных до этого в работе секций, кружков, клубов и др.;		4
3.2	- 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%;		5
3.3	- 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
4	<b><u>Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в предпринимательских и инновационных проектах:</u></b>	10	
4.1	- 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);		2
4.2	- положительная динамика достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом (результативность участия в конкурсах, форумах и т.д.);		
4.2.1	положительная динамика участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения,</li> <li>• на городском уровне,</li> <li>• на областном и федеральном уровне.</li> </ul>		3 4 5
4.2.2	положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения;</li> <li>• на областном уровне;</li> <li>• на региональном уровне;</li> <li>• федеральном и международном уровне.</li> </ul>		5 6 8 10
5	<b><u>Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания (например, использование технологии «портфолио», рейтинговой системы, зачёта и др.) для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся:</u></b>	5	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• охват обучающихся до 50%;</li> <li>• охват обучающихся от 51% до 80%;</li> <li>• охват обучающихся свыше 80%.</li> </ul>		2 4 5
<b>Система поддержки талантливых детей</b>			
6	<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>	16	
6.1.	- подготовку участников (за каждого участника): <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения;</li> <li>• на городском уровне;</li> <li>• на областном уровне;</li> <li>• федеральном и международном уровне</li> </ul>		1 2 4 6
6.2.	- подготовку победителей и призеров (за каждого участника): <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения;</li> <li>• на городском уровне;</li> <li>• на областном уровне;</li> <li>• федеральном и международном уровне.</li> </ul>		3 4 6 10
7	<b><u>Организация планомерного выявления способных (талантливых, одаренных) детей и выстраивание для них индивидуальной траектории развития:</u></b>	8	
7.1	- авторская разработка и реализация программы работы с одаренными и талантливыми детьми;		4
7.2	- наличие индивидуального маршрута, определяющего ступени их роста (не менее 60% от числа выявленных детей);		4
7.3	- наличие индивидуального маршрута, определяющего ступени их роста (более 60% от числа выявленных детей).		8
8	<b><u>Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в реализацию приоритетных проектов, определяемых учредителем, коллективом школы («Хоровая школа», «Шахматная школа», «Танцующая школа» и др.):</u></b>	10	
8.1	- 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.);		2
8.2	- положительная динамика достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом (результативность участия в конкурсах, форумах и т.д.):		
8.2.1	положительная динамика участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др.: <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения;</li> <li>• на городском уровне;</li> <li>• на областном и федеральном уровне</li> </ul>		3 4 5
8.2.2	положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами): <ul style="list-style-type: none"> <li>• на уровне образовательного учреждения;</li> <li>• на городском уровне;</li> <li>• на областном и федеральном уровне.</li> </ul>		5 6 10
<b>Совершенствование учительского корпуса</b>			
9	<b><u>Эффективное применение педагогом современных технологий при ведении школьной документации:</u></b>	6	
9.1	- регулярная работа с электронным дневником (наличие электронного дневника, периодичность его заполнения, наличие обратной связи с родителями обучающихся);		2

9.2	- регулярная работа с электронным классным журналом (наличие электронного классного журнала, периодичность его заполнения учителями-предметниками, наличие обратной связи с родителями обучающихся);		2
9.3	- использования личного сайта или сайта школы при работе с детьми и родителями.		2
10	<b><u>Результативность участия педагога в экспериментальной деятельности (участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):</u></b> - на уровне образовательного учреждения; - на городском уровне; - на областном и федеральном уровне.	6	2 4 6
11	<b><u>Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях, разработка учебно-методических и научных пособий, диссертационных исследований и др.):</u></b> - на уровне образовательного учреждения; - на городском уровне; - на областном и федеральном уровне.	6	2 4 6
12	<b><u>Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий (включая информационно-коммуникационные) в процессе обучения и воспитания:</u></b>	4	
12.1	- использование педагогом методических разработок уроков с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других, подтверждённых дидактическими и методическими пособиями и презентациями;		2
12.2	- использование педагогом методических разработок воспитательных мероприятий с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других, подтверждённых дидактическими и методическими пособиями и презентациями.		2
13	<b><u>Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u></b>	10	
13.1	- личное участие педагога в профессиональных конкурсах: • на уровне образовательного учреждения; • на городском уровне; • на областном уровне; • федеральном и международном уровне.		2 3 5 8
13.2	- наличие призового места в профессиональных конкурсах: • на уровне образовательного учреждения; • на городском уровне; • на областном уровне; • федеральном и международном уровне.		3 5 8 10
14	<b><u>Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях:</u></b> - на городском уровне; - на областном уровне; - федеральном и международном уровне.	3	1 2 3
15	<b><u>Результаты общественного признания педагогической деятельности учителя – родителями, общественными организациями, местным сообществом</u></b> (подтверждается результатами социологических опросов, анкетирования, рейтингования; наличием грамот, дипломов, благодарственных писем и др.)	3	
16	<b><u>Эффективность установления педагогом социально-педагогического партнерства при организации профессиональной деятельности:</u></b>	4	
16.1	- наличие программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами;		2
16.2	- наличие реализованных за отчетный период программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами.		4

17	<b><u>Участие педагога в организации школ молодого учителя, наставничества, программы мастер-классов:</u></b> - на уровне образовательного учреждения; - на муниципальном и региональном уровне.	2	1 2
<b>Изменение школьной инфраструктуры</b>			
18	<b><u>Вклад педагога в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории и др.:</u></b>	3	
18.1	- насыщение кабинета, мастерской и др. новыми учебно-методическими и дидактическими материалами (по сравнению с предыдущим периодом);		1
18.2	- оформление интерьера кабинета в соответствии с современными требованиями;		2
18.3	- использование ресурсов кабинета в учебно-воспитательном процессе.		3
<b>Сохранение и укрепление здоровья школьников</b>			
19	<b><u>Эффективность работы педагога по программе ЗОЖ:</u></b>	9	
19.1	- положительная динамика зафиксированных личных достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом на основании дневников здоровья;		2
19.2	- положительная динамика вовлечения детей в спортивно-массовые мероприятия по сравнению с предыдущим периодом (указать какие мероприятия и количество участников);		2
19.3	- снижение числа обучающихся, имеющих вредные привычки, по сравнению с предыдущим периодом;		2
19.4	- положительная динамика вовлечения родительской общественности в оздоровительные программы, мероприятия по сравнению с предыдущим периодом на основании мониторинга классного руководителя.		3
20	<b><u>Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья»</u></b> (участие в проведении ежегодного (весенний и осенний) мониторинга физической подготовленности учащихся по «Тестам Губернатора»: - на уровне класса; - на уровне образовательного учреждения.	2	1 2
21	<b><u>Эффективность работы педагога по созданию благоприятного психологическ-ого климата в классе в сравнении с предыдущим периодом</u></b> (по данным мониторинга, проводимого социально-педагогической службой по полугодиям):	6	
21.1	- сформированность коммуникативных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений детей в классном коллективе, взаимоотношений между учащимися и учителями);		3
21.2	- сформированность поликультурных компетенций обучающихся (на основании оценки взаимоотношений принадлежащих к различным национальностям, конфессиям детей).		3
22	<b><u>Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися:</u></b>	4	
22.1	- посещаемость детьми школьных мероприятий в каникулярное время (не менее 70% детей);		2
22.2	- мониторинг качества проводимых мероприятий (на основании результатов опросов детей, родителей).		2
23	<b><u>Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации программы «Совершенствование организации питания обучающихся»</u></b> (охват обучающихся питанием за счет родительских средств): - не менее 80%; - от 81% до 99%; - 100%.	8	2 3 4



24	<b><u>Эффективность работы классного руководителя с трудными подростками (по результатам четверти):</u></b>	8	
24.1	- положительная динамика количества правонарушений по сравнению с предыдущим периодом (снижение правонарушений среди несовершеннолетних);		2
24.2	- положительная динамика вовлечения малоактивных учащихся, детей «группы риска» во внеучебную деятельность и общешкольные мероприятия по сравнению с предыдущим периодом;		2
24.3	- положительная динамика количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, по сравнению с предыдущим периодом;		2
24.4	- положительная динамика количества учащихся, стоящих на учете в КДН и ПДН, по сравнению с предыдущим периодом.		2
<b>Расширение самостоятельности школ</b>			
25	<b><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственно-общественного управления школой:</u></b>	8	
25.1	- 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
25.2	- положительная динамика активности родительской общественности класса в деятельности Управляющего совета школы, Совета отцов, классного и школьного родительских комитетов, совета общественности и др. (по сравнению с предыдущим периодом).		2
26	<b><u>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления:</u></b> положительная динамика социальной активности учащихся (трудо-вые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности: - класса; - школы; - города.	3	1 2 3

**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 - по обобщению и распространению собственного опыта <b>(совершенствование учительского корпуса)</b>	1000-00
2.	Открытые уроки по актуальным проблемам образования <b>(совершенствование учительского корпуса):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень</li> <li>• городской уровень</li> <li>• областной уровень</li> </ul>	500-00 1000-00 1500-00
3.	Выступление на семинарах по актуальным проблемам образования <b>(совершенствование учительского корпуса):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьный уровень</li> <li>• городской уровень</li> </ul>	500-00 1000-00

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• областной уровень</li> </ul>	1500-00
4.	<p>Результативность научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы на уровне (<b>совершенствование учительского корпуса</b>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• городском</li> <li>• областном</li> <li>• федеральном</li> </ul>	<p>500-00</p> <p>1000-00</p> <p>1500-00</p>
5.	<p>Признание высоких результатов учителя (грамоты, благодарности, свидетельства и другие награды) (за каждый результат) (<b>совершенствование учительского корпуса</b>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьном</li> <li>• городском</li> <li>• областном</li> <li>• Федеральном</li> </ul>	<p>500-00</p> <p>1000-00</p> <p>2000-00</p> <p>3000-00</p>
6.	<p>Работа в экспертных комиссиях различного уровня (<b>совершенствование учительского корпуса</b>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного</li> <li>• городского</li> <li>• областного</li> </ul>	<p>200-00</p> <p>300-00</p> <p>400-00</p>
7	<p>Организация и проведение мероприятий (за каждое) (<b>совершенствование учительского корпуса</b>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьных</li> <li>• городских</li> <li>• областных</li> </ul>	<p>300-00</p> <p>400-00</p> <p>500-00</p>
8.	<p>Участие в различных конкурсах профессионального мастерства (за каждое) (<b>совершенствование учительского корпуса</b>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• городских</li> <li>• областных</li> <li>• Федеральных</li> </ul>	<p>3000-00</p> <p>5000-00</p> <p>10000-00</p>
<b>II. Результативность внеурочной деятельности обучающихся</b>		
9.	<p>Результаты внеурочной предметной деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, НПК, соревнования различного уровня) (за каждый) (<b>развитие системы поддержки талантливых детей</b>):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• городского</li> <li>• областного</li> <li>• федерального</li> </ul>	<p>1000-00</p> <p>2000-00</p> <p>3000-00</p>
10.	<p>Наличие авторских публикаций учителя (за каждую) в</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• городских</li> <li>• областных</li> <li>• федеральных изданиях</li> </ul>	<p>500-00</p> <p>700-00</p> <p>1000-00</p>
11.	<p>Наличие авторских публикаций учащихся (за каждую) (<b>развитие системы поддержки талантливых детей</b>) в</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальных</li> <li>• областного</li> <li>• федеральных изданиях</li> </ul>	<p>300-00</p> <p>500-00</p> <p>700-00</p>
<b>III. Организация воспитательной работы с учащимися</b>		

12.	Уровень проведения мероприятий воспитательного характера (за каждое) <b>(переход на новые образовательные стандарты)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного</li> <li>• городского</li> <li>• областного</li> </ul>	500-00 800-00 1000-00
13.	Уровень разработки и реализации социальных проектов <b>(расширение самостоятельности школ):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• школьного уровня</li> <li>• муниципального уровня</li> <li>• регионального уровня</li> </ul>	500-00 1000-00 1500-00
14.	Высокие показатели деятельности классного руководителя (по итогам года)	1000-00
<b>IV. Результативность учебной деятельности обучающихся</b>		
15.	Доля обучающихся, подтвердивших свои знания в течение учебного года результатам ЕГЭ, ОГЭ <b>(переход на новые образовательные стандарты):</b> От 70% до 80% От 80% до 90% 100%	1000-00 1500-00 2000-00
16.	- позитивная динамика учебных достижений учащихся по отношению к предыдущему году <b>(переход на новые образовательные стандарты)</b> от 1% до 5% от 6% до 8% от 9% до 30%	1000-00 1500-00 2000-00 800-00
17.	- стабильная ситуация учебных достижений школьников в течение учебного года <b>(переход на новые образовательные стандарты)</b>	500-00

5.2. Основные показатели работы оформляются в листы и таблицы мониторинга и самоанализа деятельности сотрудников ежемесячно, которые по вышеуказанным пунктам заполняются:

сотрудниками с 1 по 10 число каждого месяца в графе «самооценка» и сдаются заместителям директора; которые представляют их в экспертную комиссию по распределению стимулирующего ФОТ.

## **6. Премирование работников школы, иные виды выплат.**

6.1. Премии и иные виды выплат работникам Школы устанавливаются по согласованию с профсоюзной организацией Школы и оформляются приказом директора:

- за успешное выполнение сложных работ;
- за большой личный вклад в коллективные результаты труда;
- в связи с юбилейной датой;
- в связи с профессиональным праздником.

6.2. В целях социальной поддержки работников может выплачиваться материальная помощь в размере до 5 000 руб.

6.3. Разовые надбавки, премии педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу выплачиваются за эффективное и качественное сопровождение учебно-воспитательного процесса.

6.4. Разовые надбавки, премии техническому обслуживающему персоналу выплачиваются за качественное и своевременное выполнение показателей по созданию условий учебно-воспитательного процесса и качественное исполнение должностных обязанностей

### **7. Порядок применения стимулирующих выплат**

7.1. Основанием для выплаты надбавок, премий является приказ директора школы.

7.2. Педагогические работники, учебно-вспомогательный и технический обслуживающий персонал представляются к премированию заместителями директора по УВР и АХР.

### **8. Экономия фонда оплаты труда**

8.1. Экономия фонда оплаты труда распределяет директор учреждения.

### **9. Порядок подготовки и срок действия положения**

9.1. С учетом внесения поправок и изменений положение согласовывается с председателем профсоюзной организации школы и утверждается директором учреждения.