

Приложение №\_\_<sup>1</sup>Согласовано:  
Председатель профсоюзной организацииУтверждаю:  
Руководитель  
образовательного  
учреждения\_\_\_\_\_  
Протокол заседания профкома  
№\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_

**П О Л О Ж Е Н И Е****о порядке установления стимулирующих выплат  
работникам МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №\_\_\_\_\_»  
муниципального района \_\_\_\_\_  
за результативность и качество профессиональной деятельности****I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях установления стимулирующих выплат работникам за результативность и качество профессиональной деятельности и определяет условия и порядок их установления по критериям оценки профессиональной деятельности учителей при выполнении ими должностных обязанностей.

2. Источником финансирования стимулирующих выплат в образовательном учреждении являются:

- фонд оплаты труда, формируемый из средств республиканского и местного бюджетов;
- средства, полученные от приносящей доход деятельности;
- иные внебюджетные средства.

**II. Порядок установления стимулирующих выплат**

1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

2. Стимулирующие выплаты осуществляются с периодичностью ...  
\_\_\_\_\_ .  
\_\_\_\_\_ .

*1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности может являться приложением к Положению об оплате труда или самостоятельным локальным актом образовательного учреждения.*

3. Размер стимулирующих выплат каждого работника не имеет ограничений и зависит от количества баллов (показателей выполнения).

4. Порядок установления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения определяется Положением, утвержденным учредителем с учетом мотивированного мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

### III. Установление стимулирующих выплат работникам по должности «учитель»<sup>3</sup>

1. Результаты деятельности работников оцениваются в баллах в зависимости от достижений в профессиональной деятельности.

2. Оценка профессиональной деятельности учителей осуществляется по критериям<sup>4</sup>.

Критерии оценивания результативности и качества профессиональной деятельности работников	Показатели выполнения (в баллах)
<b>Учитель</b>	
Стабильные положительные результаты учебных достижений обучающихся. Обеспечение достижения и подтверждения обучающимися уровней образования.	<b>макс. кол-во баллов – 2</b>  <b>имеются – 2</b> <b>отсутствуют - 0</b>
Положительная динамика учебных достижений обучающихся (увеличение доли обучающихся, на «хорошо» и «отлично»)	<b>макс. кол-во баллов – 4</b>  <b>1 - 10% обучающихся - 1</b> <b>11 - 30% обучающихся - 2</b> <b>31 - 50% обучающихся - 3</b> <b>51 % и выше - 4</b>
Положительная динамика учебных результатов обучающихся, получающих образование по индивидуальным образовательным маршрутам, разработанным с учетом особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся	<b>макс. кол-во баллов – не ограничено</b> <b>(начисляется за положительную динамику по каждому образовательному маршруту)</b> <b>имеется – 2</b> <b>отсутствует - 0</b>

2. Периодичность выплат образовательное учреждение определяет самостоятельно: ежемесячно, ежеквартально, один раз в полугодие, по мере поступления средств на эти цели и др. Годовой фонд оплаты труда образовательного учреждения равными долями, т.е. по 1/12, ежемесячно поступает в образовательное учреждение, в этой части предусмотрены и стимулирующие выплаты. Оставшиеся после выплаты гарантированной части заработной платы (по тарификации) средства могут направляться на стимулирующие выплаты ежемесячно, а могут «накапливаться» для выплаты в иные периоды, т.е. образовательное учреждение самостоятельно принимает решение о периодичности стимулирующих выплат.

3. Аналогичный порядок и условия установления стимулирующих выплат разрабатываются и по другим должностям работников образовательного учреждения.

4. Конкретный перечень критериев определяется образовательным учреждением в зависимости от специфики и условий его деятельности, особенностей осуществления учебного процесса, должности работника и др.

<p>Обоснованность выбора программ и учебно-методического обеспечения. Рациональное применение разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения, информационных и цифровых образовательных ресурсов.</p> <p>Разработка, использование инновационных программ, в том числе программ коррекционно-развивающей направленности, спецкурсов, участие в экспериментальной деятельности и др.</p>	<p><b>макс. кол-во баллов – 2</b></p> <p><b>применяются и разрабатываются систематически – 2</b></p> <p><b>применяются и разрабатываются в отдельных случаях – 1</b></p> <p><b>не применяются – 0</b></p>
<p>Развитие мотивации, познавательных интересов обучающихся.</p> <p>Организация самостоятельной деятельности обучающихся, в том числе учебно-исследовательской и проектной деятельности</p>	<p><b>макс. кол-во баллов – 2</b></p> <p><b>организуется регулярно – 2</b></p> <p><b>организуется периодически – 1</b></p> <p><b>не организуется - 0</b></p>
<p>Выявление индивидуальных способностей детей, содействие развитию творческой деятельности обучающихся. Результативность подготовки обучающихся к участию в различных творческих конкурсах, олимпиадах, научных обществах, научно-практических конференциях и др.</p>	<p><b>макс. кол-во баллов – 5</b></p> <p><b>школьный уровень – 1</b></p> <p><b>муниципальный уровень – 2</b></p> <p><b>республиканский уровень – 3</b></p> <p><b>федеральный уровень – 4</b></p> <p><b>международный уровень – 5</b></p>
<p>Осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием различных способов оценивания обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты, электронный дневник и др.) как фактор повышения качества обучения</p>	<p><b>макс. кол-во баллов – 2</b></p> <p><b>применяются систематически – 2</b></p> <p><b>применяются в отдельных случаях – 1</b></p> <p><b>не применяются – 0</b></p>
<p>Обеспечение взаимодействия с родителями (лицами, их заменяющими) обучающихся, консультативная поддержка родителей (лиц, их заменяющих) по вопросам образования и воспитания детей. Доля родителей (лиц, их заменяющих), удовлетворенных качеством оказываемых образовательных услуг (по результатам опросов, анкетирования<sup>5</sup> и др.)</p>	<p><b>макс. кол-во баллов – 2</b></p> <p><b>менее 50% - 0</b></p> <p><b>50-70% - 1</b></p> <p><b>71-100% - 2</b></p>
<p>Сотрудничество и взаимодействие в педагогическом сообществе, трансляция успешных методов обучения, опыта работы: проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий и др. с использованием современных образовательных технологий</p>	<p><b>макс. кол-во баллов – 2</b></p> <p><b>разрабатываются и проводятся систематически – 2</b></p> <p><b>разрабатываются и проводятся в отдельных случаях – 1</b></p> <p><b>не разрабатываются и не проводятся – 0</b></p>

5.  $N = A/B * 100\%$ ,

*B* – общее количество опрошенных родителей (лиц, их заменяющих),

*A* - количество родителей (лиц, их заменяющих), оценивающих положительно

3. Оценка результативности и качества профессиональной деятельности работников производится по итогам работы за <sup>6</sup> ...\_\_\_\_\_.

#### IV. Определение размера стимулирующих выплат

1. Размер стимулирующих выплат каждого работника определяется исходя из количества набранных им баллов (показателей выполнения) и «цены» одного балла, зависящей от объема средств фонда стимулирующих выплат.

$$\text{Цена одного балла}^7 = \frac{\text{Средства фонда стимулирующих выплат}}{\text{Общее количество баллов по результатам достижений работников}}$$

$$\text{Размер стимулирующих выплат работнику} = \text{Цена одного балла} \times \text{Количество баллов работника}$$

2. Стимулирующие выплаты являются составной частью заработной платы, включаются в средний заработок работников, на них начисляется районный коэффициент.

*Стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности не являются единственным видом стимулирования работников, например, применяются еще такие виды, как персональный повышающий коэффициент, премиальные выплаты по итогам работы. Образовательное учреждение вправе самостоятельно определять вид стимулирования.*

*Каждый вид стимулирования устанавливается на основании критериев оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников. Одновременно в образовательном учреждении могут применяться несколько видов стимулирования. Для их установления могут быть использованы критерии данного образца Положения или разработаны иные. Они также могут учитывать профессионально-общественную активность учителя (участие в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, салонах образования и др.), выполнение особо важных работ. Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента, премиальных выплат по итогам работы образовательное учреждение определяет самостоятельно.*

***Все условия установления стимулирующих выплат: процедуры, объем финансирования, периодичность - должны быть понятны и известны работникам.***

---

6. Период определяется образовательным учреждением: учебный год, полугодие (совместное письмо Министерства образования РБ и рескома Профсоюза № 09-10/164, № 229 от 12.09.2018г.)

7. Фонды оплаты труда педагогических работников и административно-управленческого (директор, заместители директора) и вспомогательного персонала (обслуживающий персонал) формируются отдельно и направляются в образовательное учреждение по целевому назначению, следовательно, при определении цены одного балла учитываются средства соответствующих фондов оплаты труда, направляемых на стимулирование педагогических работников, и отдельно - административно-управленческого и вспомогательного персонала.