***Примерное Положение***

*(на примере должности «учитель»)*

Приложение №\_\_[[1]](#footnote-1)

Согласовано:

Председатель профсоюзной организации Руководитель образовательной организации

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Протокол заседания профкома «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**П О Л О Ж Е Н И Е 1**

**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 оценки эффективности профессиональной деятельности работников для установления им стимулирующих выплат за результативность и качество труда и определяет условия и порядок установления данных выплат в соответствии с критериями оценки профессиональной деятельности работников при выполнении ими должностных обязанностей [[2]](#footnote-2).

2. Источником финансирования стимулирующих выплат в образовательной организации являются:

- фонд оплаты труда, формируемый за счет средств республиканского и муниципального бюджетов;

- средства, полученные от приносящей доход деятельности;

- иные внебюджетные средства.

**II. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом руководителя образовательной организации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации) на основании представленного Комиссией по распределению стимулирующих выплат (при наличии) или руководителем (при отсутствии Комиссии) оценочного листа, включающего информацию о выполнении каждым работником образовательной организации показателей (критериев) результативности и качества профессиональной деятельности.

2. Результаты деятельности работников оцениваются в баллах в зависимости от достижений в профессиональной деятельности в соответствии критериями оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников.

3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от количества «набранных» каждым работником баллов за выполнение показателей (критериев) оценки результативности и качества профессиональной деятельности, «стоимости» одного балла и максимальными размерами не ограничиваются.

4. Оценка результативности и качества профессиональной деятельности работников производится по итогам работы за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.[[3]](#footnote-3)

5. Стимулирующие выплаты осуществляются с периодичностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .[[4]](#footnote-4)

6. Оценка результативности и качества профессиональной деятельности работников для установления стимулирующих выплат осуществляется по критериям *(на примере должности «учитель»).* [[5]](#footnote-5)

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценки  результативности и качества профессиональной деятельности работников[[6]](#footnote-6) | Показатели  выполнения  (в баллах) |
| **Учитель** |  |
| Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому предмету | **макс. кол-во баллов – 2**  **положительная динамика – 2**  **сохранение – 1** |
| Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому предмету(-ам) | **макс. кол-во баллов – 3**  **соответствие 75% отметок – 3** |
| Положительная динамика учебных результатов обучающихся, получающих образование по индивидуальным образовательным маршрутам, разработанным с учетом особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся | **макс. кол-во баллов – не ограничено**  **(начисляется за положительную динамику по каждому образовательному маршруту)**  **имеется – 2** |
| Доля обучающихся, которые по преподаваемому предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5 - балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по республике | **макс. кол-во баллов – 3**  **выше среднего значения по региону - 3**  **на уровне среднего значения - 2** |
| Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100% | **макс. кол-во баллов – 2**  **преодолели 100% минимальный порог -2** |
| Доля выпускников 9-х классов, обучающихся у учителя, сдавших ОГЭ по предметам по выбору и выбравших соответствующий профиль обучения на уровне среднего общего образования или предметную направленность на уровне среднего профессионального образования, от общего числа выпускников, сдавших ОГЭ по данному предмету по выбору | **макс. кол-во баллов – 4**  **85-100% - 4**  **60-84% - 2** |
| Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по региону | **макс. кол-во баллов – 5**  **выше среднего значения – 5**  **на уровне среднего значения - 3** |
| Применение разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения, информационных и цифровых образовательных ресурсов.  Разработка, использование инновационных программ, в том числе программ коррекционно-развивающей направленности, спецкурсов, участие в экспериментальной деятельности и др. | **макс. кол-во баллов – 2**  **применяются и разрабатываются систематически – 2**  **применяются и разрабатываются в отдельных случаях – 1** |
| Развитие мотивации, познавательных интересов обучающихся.  Организация самостоятельной деятельности обучающихся, в том числе учебно-исследовательской и проектной деятельности | **макс. кол-во баллов – 2**  **организуется регулярно – 2**  **организуется периодически – 1** |
| Осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе обучения, своевременное и полное ведение электронного дневника, журнала | **макс. кол-во баллов – 2**  **ведется регулярно – 2**  **ведется не регулярно – 1** |
| Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем в объединения дополнительного образования детей (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете, составляет 100% | **макс. кол-во баллов – 2**  **100% - 2** |
| Доля обучающихся, вовлечённых учителем  - в проекты волонтерского движения;  - в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея);  - в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем | **макс. кол-во баллов – 3**  **выполняется по трем направлениям - 3**  **выполняется по двум направлениям - 2**  **выполняется по одному направлению - 1** |
| Сотрудничество и взаимодействие в педагогическом сообществе, трансляция успешных методов обучения, опыта работы: проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий и другое, с использованием современных образовательных технологий | **макс. кол-во баллов – 2**  **проводится систематически – 2**  **проводится в отдельных случаях – 1** |
| Реализация адаптированных образовательных программ для обучающихся с ОВЗ | **макс. кол-во баллов – 2**  **реализуются – 2** |
| Наличие у учителя авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности,  - в СМИ,  - на официальном сайте школы,  - в официальных аккаунтах школы в социальных сетях, в том числе печатные публикации, за отчётный период | **макс. кол-во баллов – 6**  **по 2 балла за каждое направление**  *(скрины страниц с сайта, аккаунта, ксерокопии страниц СМИ)* |
| Положительная динамика доли обучающихся из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов | **макс. кол-во баллов – 3**  **положительная динамика – 3**  *(протокол, приказ, удостоверения)* |
| Обеспечение взаимодействия с родителями (лицами, их заменяющими) обучающихся, консультативная поддержка родителей (лиц, их заменяющих) по вопросам образования и воспитания детей | **макс. кол-во баллов – 2**  **выполняется – 2** |
| *Другие критерии, определяемые организацией* |  |
| **Максимальное количество баллов** |  |

**III. Определение размера стимулирующих выплат**

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

Стоимость одного балла = Объем средств, выделенных на стимулирующие выплаты\_\_\_

Общее количество баллов по результатам достижений работников

Размер стимулирующих

выплат работнику = Стоимость одного балла х Количество баллов, набранных работником

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

3. На стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности также имеют право работники, прекратившие трудовые отношения с организацией, если эти выплаты начислены за отработанный ими период.

**IV. Порядок и условия установления премиальных выплат**

**по итогам работы**

1. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.[[7]](#footnote-7)

2. Результаты деятельности работников для осуществления премирования оцениваются в баллах.

3. Премиальные выплаты по итогам работы каждого работника максимальными размерами не ограничиваются и зависят от достижений в профессиональной деятельности в соответствии критериями оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников, количества «набранных» каждым работником баллов, «стоимости» одного балла.

4. Оценка результативности и качества профессиональной деятельности работников для установления премиальных выплат производится по итогам работы за [[8]](#footnote-8)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5. Оценка профессиональной деятельности работников для установления премиальных выплат по итогам работы осуществляется по критериям *(на примере должности «учитель»)[[9]](#footnote-9)*

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценки  результативности и качества профессиональной деятельности работников[[10]](#footnote-10) | Показатели  выполнения  (в баллах) |
| **Учитель** |  |
| Участие обучающихся в международных, всероссийских (окружных), республиканских и муниципальных социально значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах | **макс. кол-во баллов – 5**  **муниципальный уровень– 1**  **республиканский уровень – 2**  **федеральный уровень – 4**  **международный уровень – 5**  *(дипломы, сертификаты и др.)* |
| Наличие обучающихся, победивших в международных, всероссийских (окружных), республиканских и муниципальных социально значимых мероприятиях, олимпиадах, конкурсах) | **макс. кол-во баллов – не ограничено**  **муниципальный уровень– 2**  **республиканский уровень – 3**  **федеральный уровень – 5**  **международный уровень – 6**  *(за каждого призера и победителя)*  *(дипломы, гранты)* |
| Участие учителя в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) | **макс. кол-во баллов – 4**  **муниципальный уровень– 1**  **республиканский уровень – 2**  **федеральный уровень – 4**  *(дипломы, сертификаты и др.)* |
| Результативность участия учителя в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) (призер, победитель) | **макс. кол-во баллов – 5**  **муниципальный уровень– 2**  **республиканский уровень – 3**  **федеральный уровень – 5**  *(дипломы, гранты)* |
| Результативность участия учителя в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, мастер-классов, педагогических мастерских, творческих лабораторий и иных мероприятий (в зависимости от уровня) | **макс. кол-во баллов – 4**  **школьный уровень - 1**  **муниципальный уровень– 2**  **республиканский уровень – 3**  **федеральный уровень – 4**  *(дипломы, сертификаты и др.)* |
| *Другие критерии, определяемые организацией* |  |
| **Общее количество баллов** |  |

6. Размер премиальных выплат каждому работнику определяется по формуле:

Стоимость одного балла = Объем средств, направляемых на установление премиальных выплат

Общее количество баллов по результатам достижений работников

Размер премии работнику по итогам работы = Стоимость одного балла х Количество баллов, набранных работником

7. Премиальные выплаты по итогам работы являются составной частью заработной платы, на них начисляется районный коэффициент, включаются в средний заработок работников.

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 образовательной организации.* [↑](#footnote-ref-1)
2. *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 и другие. Образовательная организация вправе самостоятельно определять виды стимулирования.*

   *Каждый вид стимулирования устанавливается на основании критериев оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников. Одновременно в образовательной организации могут применяться несколько видов стимулирования. Для их установления могут быть использованы критерии данного примерного Положения или разработаны иные. Они также могут учитывать профессиональную 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, других выплат стимулирующего характера образовательная организация определяет самостоятельно.*  [↑](#footnote-ref-2)
3. . *Период определяется образовательной организацией самостоятельно: учебный год, полугодие (совместное письмо Министерства образования РБ и рескома Профсоюза № 09-10/164, № 229 от 12.09.2018 г.), иные периоды.* [↑](#footnote-ref-3)
4. 4. *Периодичность выплат образовательная организация определяет самостоятельно: ежемесячно, ежеквартально, один раз в полугодие, по мере поступления средств на эти цели. Годовой фонд оплаты труда образовательной организации равными долями, т.е. по 1/12 части, должен ежемесячно поступать в образовательную организацию, в пределах которого и осуществляются 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. образовательная организация самостоятельно принимает решение о периодичности стимулирующих выплат.* [↑](#footnote-ref-4)
5. *Аналогичный порядок и условия установления стимулирующих выплат разрабатываются и по другим должностям работников образовательной организации.* [↑](#footnote-ref-5)
6. *Конкретный перечень критериев оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников определяется образовательной организацией в зависимости от специфики и условий деятельности, особенностей осуществления учебного процесса, должности работника и других показателей.* [↑](#footnote-ref-6)
7. *Периодичность премиальных выплат по итогам работы образовательная организация определяет самостоятельно: ежемесячно, ежеквартально, один раз в полугодие, по мере поступления средств на эти цели и другое.* [↑](#footnote-ref-7)
8. *Период определяется образовательной организацией: учебный год, полугодие (совместное письмо Министерства образования РБ и рескома Профсоюза № 09-10/164, № 229 от 12.09.2018 г.), иные периоды.* [↑](#footnote-ref-8)
9. *Аналогичный порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы разрабатываются и по другим должностям работников образовательной организации.* [↑](#footnote-ref-9)
10. *Конкретный перечень критериев определяется образовательной организацией в зависимости от специфики и условий деятельности, особенностей осуществления учебного процесса, должности работника и других условий.* [↑](#footnote-ref-10)