

Рассмотрено на собрании
трудоу коллектива
МБОУ СОШ им.В.Я. Прошкина
с. Шугурово
протокол № 2 от 12.09.2023г.

Мнение профсоюзного комитета
МБОУ СОШ им.В.Я. Прошкина
с. Шугурово
УЧТЕНО

Председатель профсоюзной организации
 Сидоркина Н.Б.

« 12 » сентября 2023г

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
протокол № 2 от 12.09.2023г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ им.В.Я. Прошкина
с. Шугурово

Кротова Л.К.
Приказ № 33801509813 от 12.09.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О порядке распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работникам
МБОУ СОШ им.В.Я. Прошкина с. Шугурово**

с. Шугурово
2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) разработано в связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников МБОУ СОШ им.В.Я. Прошкина с. Шугурово в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников О системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени В.Я. Прошкина села Шугурово Сосновоборского района Пензенской области

1.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются настоящим локальным актом в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

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

1.4. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются настоящим локальным актом, с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

1.5. 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.

1.6. В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист», 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;
- материальная помощь

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться 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 должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть 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.

1.8. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией (рабочей группой). Состав комиссии утверждается руководителем организации 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. Необходимо предусматривать право работников 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.

1.9. Руководителю образовательной организации размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта государственного органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

1.10. Критерии и порядок распределения стимулирующей части ФОТ могут изменяться не чаще одного раза в год, за исключением выполнения вводимых распоряжений и постановлений по законодательству, после вступления в силу соответствующих изменений в локальных актах общеобразовательного учреждения.

1.11. Распределение стимулирующей части ФОТ производится ежемесячно, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ. При распределении месячного объема стимулирующей части ФОТ, в первую очередь выплачиваются стимулирующие выплаты носящие обязательный (постоянный) характер, затем единовременные стимулирующие выплаты. Выплата по баллам происходит при наличии финансовых средств, исходя из количества баллов, набранных в предыдущем полугодии (как среднее арифметическое баллов по месяцам). Цена одного балла определяется 1 раз в полугодие, в зависимости от общего количества баллов и денежной суммы, направленной на выплаты по баллам, с учетом *равномерного распределения* стимулирующей части годового *ФОТ по месяцам*.

1.12. Распределение стимулирующей части ФОТ по приложениям №1, 2 производится ежемесячно, а по приложению № 3 по результатам мониторинга профессиональной деятельности один раз в полугодие на заседании рабочей группы по стимулирующим и дополнительным выплатам и утверждается приказом директора.

1.13. Распределенная стимулирующая часть ФОТ фиксируется в виде таблицы, в которой указаны: фамилии и инициалы сотрудников, количество набранных баллов по итогам оценки результатов и качества их труда, размер стимулирующей выплаты за текущий месяц.

2. Цели стимулирования

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ им.В.Я. Прошкина с.Шугурово производятся с целью повышения качества образовательного и воспитательного процессов, усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации, развития творческой активности и инициативы.

2.2. Система показателей качества и результативности труда педагогических работников разрабатывается членами рабочей группы по стимулирующим и дополнительным выплатам, рассматривается на собрании трудового коллектива и утверждается педагогическим советом общеобразовательного учреждения. Создается электронная база данных учета качества и результативности труда педагогических работников, внесение данных осуществляют педагогические работники вместе со школьным администратором, верификацию данных осуществляет рабочая группа по распределению стимулирующих и дополнительных выплат.

2.3. Ежемесячно данные из электронной базы выгружаются на бумажные носители администратором школы и представляются для доступа педагогических работников.

3. Основания для стимулирования

3.1. Основаниями для стимулирования работников Школы являются критерии и показатели качества и результативности их профессиональной деятельности (Приложения № 1, 2, 3, 4 к настоящему Положению).

4. Виды и размеры стимулирующих выплат

4.1. Виды и размеры стимулирующих выплат работникам школы определяются в соответствии с настоящим Положением.

4.2. В зависимости от выполняемой работы могут применяться выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячные;
- единовременные;
- оказание материальной помощи.
- за набранные баллы по итогам предыдущего полугодия в последующем полугодии;

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат

5.1. На первом заседании Совета школы каждого учебного года определяются, а на первом педагогическом совете утверждаются критерии и показатели определения стимулирующей части оплаты труда работников Школы. В случае изменения муниципального задания может быть увеличение (уменьшение) размера стимулирующих выплат в зависимости от изменения размера общего фонда оплаты труда.

5.2. Мониторинг профессиональной деятельности работников Школы ведется в течении всего учебного года по утвержденным критериям и показателям данного Положения. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

5.3. Производится подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности работников ОО за каждое полугодие на основании листов самооценки.

5.4. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда в школе производится рабочей группой согласно критериям и показателям качества и результативности труда работников ОО по представлению директора школы

6. Порядок выплат стимулирующего характера

6.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работникам Школы устанавливается и производится после согласования результатов мониторинга их профессиональной деятельности проводимого рабочей группой, согласованного на Совете школы

Для установления указанных выплат стимулирующего характера по полугодиям устанавливается с 01 сентября по 31 декабря – первое полугодие, второе — с 01 января по 31 августа. На первое полугодие учебного года постоянные выплаты стимулирующего

характера должны быть установлены в период с 01 по 21 сентября, на второе - с 01 по 21 января.

6.2. Выплаты работникам Школы утверждаются приказом директора.

6.3. Денежный вес одного балла (в рублях) по школе определяется следующим образом: суммируются все баллы, полученные всеми педагогическими работниками школы.

Размер стимулирующей части ФОТ за вычетом постоянных и единовременных выплат делится на общую сумму баллов, получается денежный вес одного балла.

6.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю их профессиональной деятельности за месяц.

6.5. Необходимым условием стимулирования работников школы является добросовестное выполнение Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования.

6.6. Размер стимулирующей выплаты может быть снижен или не выплачен полностью в случае наличия:

- нарушения финансовой, налоговой дисциплины;
- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины.

7. Спорные вопросы по установлению выплат

7.1. Спорные вопросы по установлению выплат стимулирующего характера рассматриваются на заседании профсоюзного комитета по заявлению работника. Право, изменить размеры стимулирующих выплат остаётся за директором школы.

8. Функции участников управления школой при назначении стимулирующих выплат:

8.1. Совет школы вносит свои предложения по назначению выплат, участвует в согласовании результатов мониторинга итогов деятельности педагогов и коллектива, согласует назначение критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников Школы.

К Положению о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

В зависимости от выполняемой работы могут применяться **выплаты стимулирующего характера к базовому окладу (далее стимулирующие выплаты):**

- постоянные (за набранные баллы по итогам предыдущего полугодия в последующем полугодии);
- единовременные (по итогам конкретного мероприятия);
- оказание материальной помощи.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания поощрение (вознаграждение) не выплачивается.

1. Постоянные стимулирующие выплаты

1.1. Устанавливаются по итогам полугодия и действуют в течении учебного полугодия, следующего за отчетным.

1.2. При установлении постоянной стимулирующей выплаты учитываются результаты учебной, методической и воспитательной работы, проведенные классные, школьные, районные и областные мероприятия, результаты внутришкольных проверок, проверок Отдела образования Сосновоборского района Пензенской области, вышестоящих органов управления образованием.

1.3. Директору школы может быть установлена дополнительная персональная постоянная стимулирующая выплата за особые условия работы в соответствии с трудовым договором и (или) на основании решения Отдела образования Сосновоборского района.

1.4. Заместителям директора школы (ответственным за воспитательную и учебно- воспитательную работу) может быть установлена дополнительная персональная постоянная стимулирующая выплата за особые условия работы на основании решения педагогического совета школы по представлению директора школы.

1.5. Если поощрение работника за какой либо результат отразилось в единовременной выплате, то в постоянную выплату за тот же результат данное поощрение не включается.

2. Единовременной стимулирующей выплатой

является поощрение за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную, продолжительную и безупречную работу.

2.1. Единовременная выплата выплачивается по приказу директора школы при наличии финансовых средств.

2.2. Единовременная выплата с учетом квалификации может быть выплачена:

2.2.1. По окончании учебного (календарного) года с учётом результатов деятельности работника по следующим показателям:

- а) позитивная динамика учебных достижений обучающихся данного работника
– 20% базового оклада;
- б) стабильная ситуация учебных достижений школьников в течение года
– 20% базового оклада;
- в) позитивные результаты внеурочной деятельности по преподаваемым предметам
– 30% базового оклада;

г) позитивные результаты деятельности учителя в качестве классного руководителя
– 30% базового оклада;

2.2.2. За участие педагога в муниципальных/ региональных/ всероссийских
профессиональных конкурсах – 50% / 100% / 200% базового оклада;

2.2.3. По итогам конкретного мероприятия:

- а) за участие *на школьном уровне* - 10% базового оклада;
на муниципальном уровне - 15 % базового оклада;
на региональном уровне - 20 % базового оклада;
- б) за подготовку и проведение *на школьном уровне* – до 30% базового оклада;
на муниципальном уровне – до 50% базового оклада;
- в) за призовые места (команда) *на школьном уровне* - 3 место – 20% базового оклада;
2 место – 25% базового оклада;
1 место – 30% базового оклада;
на муниципальном уровне - 3 место – 25% базового оклада;
2 место – 50% базового оклада;
1 место – 100% базового оклада;
- г) за призовые места (личники) *на школьном уровне* - 3 место – 5 % базового оклада;
2 место – 10 % базового оклада;
1 место – 15 % базового оклада;
на муниципальном уровне - 3 место – 10 % базового оклада;
2 место – 20 % базового оклада;
1 место – 30% базового оклада;
на региональном уровне - 3 место – 15 % базового оклада;
2 место – 30 % базового оклада;
1 место – 45% базового оклада;

2.2.4. К профессиональному празднику - 30% базового оклада;

2.2.5. В конкурсе «Учитель года»: за участие - 50% базового оклада;
за первое место – 100% базового оклада;

2.2.6. К Международному женскому дню и Дню защитника отечества - 30% базового оклада;

2.2.7. Педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слова «Народный», «Заслуженный», «Почетный работник образования», молодым специалистам к профессиональному празднику – Дню учителя – 2 000 рублей;

2.2.8. К юбилею школы - 100% базового оклада;

2.2.9. К личному юбилею - 50 лет и далее каждые 5 лет - 100% базового оклада.

2.2.10. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом и (или) проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям – 100% базового оклада.

2.2.11. За выполнение особо важных и срочных объемов работ, в зависимости от выполняемой функции:

задействованный - 5000 рублей;

участник - исполнитель - 10000 рублей;

руководитель выполняемой работы - 15000 рублей.

2.2.12. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный (учебный) год, за качество работы, за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям: в размере - 5000 рублей;

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, при наличии финансовых средств

3. Оказание материальной помощи

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, либо по ходатайству профсоюзного комитета школы, по приказу директора школы при наличии финансовых средств в школе.

3.2. Материальная помощь может выплачиваться в случаях:

а) трудного материального положения в семье,

б) с затратами на личное лечение:

при стационарном лечении до 2 недель - 50% базового оклада.

при оперативном хирургическом вмешательстве – 100% базового оклада.

в) в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец) – 100 % базового оклада.

3.3. По другим основаниям материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, либо по ходатайству профсоюзного комитета школы, по приказу директора школы при наличии финансовых средств в школе.

**Абсолютные показатели для установления единовременных поощрительных
выплат стимулирующего характера**

№ п/п	Показатели	Абсолютный показатель, (руб)
I. Качество методической и инновационной работы профессиональной деятельности учителя		
1.	Посещение курсов (семинаров) с выездом, продолжительностью 1 день	500
	Посещение курсов (семинаров) с выездом, продолжительностью 5-14 дней	1000
2	Проведение открытых уроков (мастер-классов) по актуальным проблемам образования (совершенствование учительского корпуса, за один урок):	
	• школьный уровень	500
	• муниципальный уровень	1500
	• региональный уровень	3000
3	Результативность научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы (совершенствование учительского корпуса, за одного победителя и призёра):	
	• Муниципальный уровень	2000
	• Региональный уровень	3000
4	Признание высоких результатов учителя (грамоты, благодарности и другие награды) (за каждый результат) (совершенствование учительского корпуса)	
	• школьный	200
	• муниципальный	400
	• региональный	600
	• федеральный	800
5	Работа в школьных экспертных комиссиях /руководство комиссией различного уровня (совершенствование учительского корпуса)	100 / 300
Результативность внеурочной деятельности обучающихся		
6	Результативность участия обучающихся в НПК, исследовательской работе (Старт в науку, Земля родная и др.):	
	• муниципальный	1000
	• региональный	2000
	• федеральный	3000
7	Результативность участия обучающихся при участии в предметных олимпиадах (кроме онлайн- олимпиад)	
	• школьный	500
	• муниципальный	1000
	• региональный	2000
8	Результативность участия в конкурсах, викторинах, соревнованиях	
	• школьный	500
	• муниципальный	1000
	• региональный	2000
9	Результативность участие в региональных, Всероссийских, международных конкурсах, олимпиадах	
	• школьный	400
	• муниципальный	800
	• региональный	1600

	• Федеральный уровень	2000
Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях		
	Личное участие педагога в профессиональных конкурсах, соревнованиях: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень • федеральный уровень 	1000 3000 4000 5000
	Наличие призового места в профессиональных конкурсах, соревнованиях: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень • федеральный уровень 	2000 3000 4000 5000
	Результативное оказание помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях: <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень • федеральный 	1650 3000 4000 5000

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
качества и результативности профессиональной деятельности**

I. Критерий «Учебная деятельность»

№ п/п	Показатели	Расчет показателя	Шкала (индикаторы)	Баллы
У1	<i>Повышение уровня реализации программ профильного обучения</i>	Участие в реализации федеральных и региональных проектов («Успех каждого ребенка», «Патриотическое воспитание», «Молодежь России», «Обучение для жизни» и др.)		3 за каждый проект
		Участие в реализации проекта "Билет в будущее", реализуемое с использованием общедоступного сегмента платформы проекта "Билет в будущее" (bvbinfo.ru), а также электронных образовательных ресурсов, допущенных к использованию при реализации имеющих государственную аккредитацию образовательных программ основного общего и среднего общего образования		3
У2.	<i>Положительная динамика предметных результатов обучающихся</i>	Результат Всероссийских проверочных работ, национальных исследований, региональных исследований и мониторингов	От 65%	5
			От 55% до 64%	4
			От 45% до 54%	3
			От 35% до 44%	2
		Результаты срезовых работ (на школьном и муниципальном уровне	От 85%	5
			От 75% до 84%	4
			От 65% до 74%	3
			От 55% до 64%	2
От 20% до 55%	1			
<i>II. Критерий «Методическая деятельность»</i>				
М1.	<i>Обобщение и распространение передового педагогического опыта.</i>	Выступления на педагогических советах, конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.)	- Школьном уровне	4 (2) балла;
			- Муниципальном уровне	6 (4) баллов
			- Региональном уровне	8 (6) баллов;
			- Всероссийском уровне	10 (8) баллов.
<i>(единовременно)</i>				

M2.	<i>Участие в методической, научно-исследовательской работе, в работе творческих мастерских, экспериментальных площадках</i>	Участие в исследовательской работе, участие в инновационной и экспериментальной работе и т.д.	Муниципальн. уровень Региональный уровень	3 балла 6 баллов
M3.	<i>Эффективное применение педагогом современных технологий при ведении школьной документации:</i>	- использования личного почтового ящика при работе со школьной документацией - использования и регулярное обновление личного сайта при работе с детьми и родителями		0,5 балла 1,5 балла

III. Критерий «Система поддержки талантливых детей»

ВД1	Наличие системы работы с одаренными (талантливыми) детьми	Обучающихся по предмету, с которыми учитель – предметник работает не менее 2 лет	1 человек	6
			2 человека	8
			3-4 человека	10
ВД2	Подготовка обучающихся к участию в НПК (Старт в науку, Земля родная и др.)	<i>Кол-во учащихся принявших участие очно(заочно)</i>	Школьный уровень (за каждого ученика, кроме победителя)	0,2
			Муниципальный уровень (за каждого ученика, кроме победителя)	1 (0,5)
			Региональный уровень (за каждого ученика, кроме победителя)	2 (1)
			Федеральный уровень (за каждого ученика, кроме победителя)	3 (2)
ВД3	Подготовка обучающихся к участию в предметных олимпиадах (кроме онлайн- олимпиад)	<i>Кол-во учащихся принявших участие в предметных олимпиадах</i>	Школьный уровень (за каждого участника, кроме победителя)	0,2
			Муниципальный уровень (за каждого участника, кроме победителя)	1
			Региональный уровень (за каждого участника, кроме победителя)	2
			Федеральный уровень(за каждого участника, кроме победителя)	3
ВД4	Подготовка и организация обучающихся к	<i>Кол-во учащихся принявших участие в конкурсах, конференциях, турнирах и т.д. очно(заочно)</i>	Школьный уровень (за каждого ученика, кроме победителя)	0,2

	участию в конкурсах, соревнованиях		Муниципальный уровень (за каждого ученика, кроме победителя)	1 (0,5)
			Региональный уровень (за каждого ученика, кроме победителя)	2 (1)
			Федеральный уровень (за каждого ученика, кроме победителя)	3 (2)
ВД5	Участие в региональных, Всероссийских, международных конкурсах, олимпиадах	Кол-во учащихся принявших участие очно(заочно)	Больше 20 человек	5
			До 20 человек	4
			До 15 человек	3
			До 10 человек	2
			До 5 человек	1
IV. Критерий «Воспитательная деятельность учащихся»				
ВР1	Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственного управления школой:	- высокий процент участия родителей в учебно-воспитательном процессе класса, школы (посещаемость родителями классных и общешкольных родительских собраний, положительная динамика активности родительской общественности класса в деятельности Совета школы, Совета отцов, родительского комитета, совета общественности и др.	от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,6 от 0,59 до 0,4	1,5 (2,5) балла; 1 (2) балла; 0,5 (1,5) балла
ВР2	Горячее питание	Посещение учащимися класса школьной столовой / к общему количеству учащихся класса	от 0,79 до 0,6 от 0,59 до 0,4 от 0,39 до 0,2	- 0,25 балл; - 0,5 балла; - 1 балл
ВР3.	Выстраивание педагогом индивидуальной траектории развития обучающихся	Обеспечение педагогом накопительной системы оценивания	охват обучающихся до 30%, охват обучающихся от 31% до 60%	1 балл; 3 балла
ВР 4	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	- школьный уровень - муниципальный уровень		2 балла 3 балла
V. Критерий «Эстетическое воспитание»				
ЭВ1	Создание элементов образовательной инфраструктуры	- насыщение (оформление) кабинета, учебно-производственной мастерской, музея и др. новыми учебно-методическими и дидактическими материалами (по сравнению с предыдущим периодом); - использование ресурсов кабинета в учебно-воспитательном процессе		1 балл
				1 балл

ЭВ2.	Трудовая дисциплина	Несоблюдение: норм трудовой дисциплины Правил внутреннего трудового распорядка школы Норм и правил поведения педагога Требований охраны труда и техники безопасности. Своевременная сдача документации		-0,5 балла -0,5 балла -0,5 балла - 0,5 балла -0,5 балла
VI. Критерий «Субъективная оценка обучаемых школьников»				
СО1.	Результаты общественного признания педагогической деятельности учителя родителями общественными организациями местным сообществом.	(подтверждается результатами социологических опросов, анкетирования, рейтингования; наличием благодарственных писем и др.)	от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,6 от 0,59 до 0,4 от 0,39 до 0,2	4 балла 3 балла 2 балла 1 балл
СО2.	Субъективная оценка со стороны обучаемых школьников	Количество положительных голосов/количество опрошенных	от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,6 от 0,59 до 0,4 от 0,39 до 0,2	2,5 балла 2,0 балл 1,5 балла 1,0 балл (врем)
VII. Критерий «Сохранение и укрепление здоровья обучаемых школьников»				
ЗОЖ.1	Эффективность проведения каникулярного отдыха обучающихся	- положительная динамика зафиксированных личных достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом	Более 70% учащихся	5
			От 50 до 70%	3
			Менее 50%	2
ЗОЖ.2	Эффективность участия педагога в региональном проекте «Школа здоровья»	участие в проведении ежегодного (весенний и осенний) мониторинга физической подготовленности учащихся по «Тестам Губернатора»: - на уровне класса; - на уровне образовательного учреждения	от 1 до 0,8 от 0,79 до 0,6 от 0,59 до 0,4 от 0,39 до 0,2	2,0 балла 1,5 балла 1,0 балл 0,5 балла

Перечень ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников МБОУ СОШ им.В.Я. Прошкина с.Шугурово

Критерий назначения выплаты обязательного (постоянного) характера	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:

- 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**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 504074246255880625918708617174458765454418972428

Владелец Кротова Лидия Константиновна

Действителен с 19.05.2023 по 18.05.2024