


Согласовано

Председатель профкома

 Трегубова И.Э.

на заседании педагогического

Совета школы Протокол № 1

от 28.08.2018 года

Рассмотрено на Управляющем совете

МОУ СОШ с. Красная Горка

Протокол № 1 от 06.09. 2018 года

Председатель  Н.А. Филимонова

Утверждаю
Директор школы

 Д.М. Вазеров

Приказ № 64 – В
от 28.08.2018 года.

Положение

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с. Красная Горка
Кольшлейского района Пензенской области с 01.09 2018
года.

с. Красная Горка

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Бюджетным Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», Законом Пензенской области от 2 ноября 2004 г. №674-ЗПО «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплат труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на 2008 год», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение: определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - ФОТ) МОУ СОШ с. Красная Горка для педагогических и руководящих работников и может быть применена в отношении иных категорий работников общеобразовательных учреждений.

1.3. Принципы, на которых основано распределение стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения:

- обязательное участие Управляющего совета МОУ СОШ с. Красная Горка в распределении стимулирующей части ФОТ;
- связь размера выплаты работнику из стимулирующей части ФОТ с качеством и результативностью его работы;
- дифференциация размера выплат работникам образовательного учреждения из стимулирующей части ФОТ в зависимости от качества и результативности их труда;
- публичность институционально закрепленных на уровне образовательного учреждения показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника образовательного учреждения;
- коллегиальность принятия решения об утверждении перечня показателей и индикаторов, определяющих качество и результативность труда работника образовательного учреждения с участием трудового коллектива, профсоюзного органа, Управляющего совета;

- балльный характер учета результатов работы сотрудников образовательного учреждения для распределения стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения;

- приоритетность электронных форм фиксации результатов работы сотрудников образовательного учреждения для распределения стимулирующей части ФОТ образовательного учреждения и автоматизированное распределение ФОТ в соответствии с полученными результатами электронного сбора информации.

1.1. Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ утверждается локальным актом образовательного учреждения, вносятся приложениями в коллективный договор.

1.2. Критерии и порядок распределения стимулирующей части ФОТ могут изменяться не чаще одного раза в год после вступления соответствующих изменений в локальных актах образовательного учреждения и коллективном договоре.

1.3. Распределение стимулирующей части ФОТ производится 1 раз в квартал, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ. Распределяется месячный объем стимулирующей части ФОТ.

1.4. Распределение стимулирующей части ФОТ согласовывается с Управляющим советом образовательного учреждения и утверждается приказом руководителя.

1.5. Распределение стимулирующей части ФОТ фиксируется в виде таблицы, в которой указаны: фамилии и инициалы сотрудников, количество набранных баллов по итогам оценки результатов и качества их труда, размер ежемесячной стимулирующей выплаты.

1.6. Выплаты сотрудникам из стимулирующей части ФОТ производятся ежемесячно в соответствии с последним проведенным распределением, на основании приказа директора образовательного учреждения, согласно отработанному времени.

Раздел 2. Оценка качества и результативности труда педагогических работников МОУ СОШ с. Красная Горка

2.1. Оценка качества и результативности труда педагогических работников осуществляется на основании утвержденных на уровне образовательного учреждения показателей качества и результативности.

2.2. Результативность и качество труда педагогических работников измеряется по учебным и внеурочным результатам учащихся.

2.3. Показатели качества и результативности деятельности педагогических работников должны быть определены в соответствии с национальной образовательной инициативой «Наша новая школа»:

- переход на новые образовательные стандарты;
- система поддержки талантливых детей;
- совершенствование учительского корпуса;
- изменение школьной инфраструктуры;

- сохранение и укрепление здоровья школьников;
- расширение самостоятельности школ.

2.4. На уровне образовательного учреждения утверждается перечень показателей. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов педагогическому работнику (система показателей представлена в приложении 1 к настоящему положению).

2.5. Система показателей качества и результативности труда педагогических работников со значениями индикаторов утверждается на уровне образовательного учреждения. В школе создаётся электронная база данных учета качества и результативности труда всех педагогических работников, внесение данных осуществляют педагогические работники самостоятельно в течение учебного года до 25 числа каждого месяца, включая каникулярное время, достоверность данных осуществляет Комиссия по сбору информации и распределению стимулирующих выплат.

2.6. Дважды в год (1 июля и 1 декабря текущего финансового года) данные из электронной базы выгружаются на бумажные носители председателем Комиссии по распределению стимулирующих выплат и представляются для общего доступа педагогических работников. После этого председатель Комиссии в недельный срок формирует распределение стимулирующей части ФОТ по методике, представленной в разделе 3 данного положения.

Раздел 3. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ МОУ СОШ с. Красная Горка по результатам оценки качества и результативности труда педагогических работников

3.1. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ утверждается на уровне образовательного учреждения (Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ СОШ с. Красная Горка).

3.2. Стимулирующая часть ФОТ содержит два компонента: ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности (приложение № 1) и единовременных поощрительных выплат стимулирующего характера по результатам труда (приложение № 2).

3.3. На основании данных электронной системы учета качества и результативности труда педагогических работников, выемка которых произведена в соответствии с п. 2.6 настоящего положения, формируется балльный рейтинг педагогических работников. В специальной учетной форме на электронном и бумажном носителях каждому педагогическому работнику (i - порядковый номер, присвоенный работнику в рейтинге образовательного учреждения сопоставляется суммарный балл (Ni), рассчитанный с учетом весовых коэффициентов электронной системой учета качества и

результативности труда педагогических работников образовательного учреждения. Рейтинг утверждается приказом директора школы.

3.4. На основании утвержденного рейтинга рассчитывается сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном рейтинге ($S, S=N_1+N_2+\dots+N_i$).

3.5. Определяется и утверждается приказом директора школы расчетная стоимость одного балла (m) по формуле:

$$m = \text{ФОТст1} / S, \text{ где:}$$

m - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам образовательного учреждения;

ФОТст1 - объем (выраженный в рублях) стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на период действия проводимого распределения (например, как определено в настоящем положении – с сентября по февраль или с марта по август);

S - сумма всех баллов, набранная всеми педагогическими работниками в утвержденном рейтинге;

период действия (количество месяцев) назначаемой величины стимулирующей выплаты 6 месяцев в случае распределения стимулирующей части ФОТ в июне (действие выплаты 6 месяцев: с июля по декабрь) и декабре (действие выплаты 6 месяцев: с января по июнь).

3.6. Величина стоимости одного балла (m) вычисляется каждый раз при распределении стимулирующей части ФОТ (два раза в год).

3.7. В соответствии с рейтингом и баллами определяется месячный объем стимулирующей выплаты для каждого педагогического работника:

$$Z_i = N_i * m, \text{ где:}$$

Z_i - месячный объем стимулирующей выплаты для i -го работника в утвержденном рейтинге;

N_i - сумма баллов, набранная i -ым работником согласно утвержденному рейтингу;

m - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.

3.8. Полученное распределение стимулирующей части ФОТ вместе с расшифровкой оснований набранных каждым педагогическим работником баллов директор школы представляет на согласование Управляющему совету в порядке, утверждаемом на уровне образовательного учреждения.

3.9. По согласованию представленного Управляющему совету МОУ СОШ с. Красная Горка распределения стимулирующей части ФОТ директор закрепляет результаты этого распределения приказом, на основании которого главный бухгалтер образовательного учреждения осуществляет ежемесячные выплаты педагогическим работникам.

Перечень оснований

для ежемесячных выплат стимулирующего характера за достижения высоких результатов в профессиональной деятельности

1. Настоящий перечень скорректирован МОУ СОШ с. Красная Горка в части предусмотренных пунктами 4, 6, 7, 8, 23, 24, 26, 28 конкретных количественных показателей, имеющих абсолютное или процентное выражение, в соответствии с условиями образовательного учреждения.
2. Начисленные по каждому из пунктов перечня баллы не должны превышать максимальный балл за данный критерий.
3. По пунктам 11, 14, 21, 23, 24, 26, 27 баллы устанавливаются как сумма баллов, предусмотренных подпунктами.

№	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	Положительная динамика участия в реализации сетевых программ и в дистанционных формах обучения:	4	
1.1	- положительная динамика привлечения учащихся к использованию возможностей дистанционного обучения;		2
1.2	- положительная динамика участия учащихся и педагога в сетевых образовательных программах;		3
1.3	-самостоятельная разработка и использование педагогом дистанционных образовательных программ, интернет-проектов.		4
2	Положительные изменения личностных (ценностных) результатов обучающихся (ценностных результатов обучающихся, отражающих их индивидуально	2	

2.1	<p>личностные позиции, мотивы образовательной деятельности, социальные чувства, личностные качества):</p> <p>- 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, фестивалях, конференциях, турнирах и др.)</p>		2
3	<p>Повышение уровня реализации программ профильного обучения:</p>	3	
3.1	<p>- внедрение педагогом существующих программ элективных предпрофильных и профильных курсов;</p>		1
3.2	<p>- авторская разработка и реализация элективных предпрофильных и профильных курсов и модулей;</p>		2
3.3	<p>- положительная динамика обучения в профильных группах.</p>		3
4	<p>Обеспечение эффективной занятости обучающихся во внеурочное время:</p>	6	
4.1	<p>-организация работы предметных кружков, секций по интересам и т.п. и: вовлечение в них свыше 15 учащихся, либо не менее 5 учащихся, не задействованных до этого в работе секций, кружков, клубов и др.;</p>		4
4.2	<p>- увеличение удельного веса проектных, индивидуальных и групповых видов деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социальнозначимых общественных акциях (волонтерство и др.) в сравнении с предыдущим периодом до 30%;</p>		5
4.3	<p>- увеличение удельного веса проектных, индивидуальных и групповых видов деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, социально - значимых общественных акциях (волонтерствои др.) в сравнении с предыдущим периодом свыше 30%.</p>		6

5	<p>Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в предпринимательских и инновационных проектах («Обучение через предпринимательство», «Здоровье. Творчество. Выбор», «Инновации и предпринимательство» и др.):</p>	4	
5.1	<p>- положительная динамика вовлечённости школьников в разработку и реализацию предпринимательских и инновационных проектов по сравнению с предыдущим периодом (численность задействованных участников, число разработанных проектов, сопровождаемых педагогом);</p>		2
5.2	<p>- положительная динамика достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом (результативность участия в конкурсах, форумах и т.д.), включая: положительная динамика участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном и федеральном уровне; 		3
5.3	<p>положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами):</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне 		4

6	<p>Обеспечение педагогом перехода на накопительную систему оценивания (например, использование технологии «портфолио» и др.) для выстраивания индивидуальной траектории развития обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - охват обучающихся до 30%, - охват обучающихся от 31% до 60%, - охват обучающихся свыше 60% 	4	<p>2</p> <p>4</p> <p>5</p>
Система поддержки талантливых детей			
7	<p>Обеспечение эффективной работы по подготовке обучающихся к участию в предметных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, спортивных соревнованиях, эстафетах и т.д., включая:</p> <p>- подготовку участников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне, <p>- подготовку победителей и призеров:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на уровне образовательного учреждения, • на муниципальном уровне, • на региональном уровне, • федеральном и международном уровне. 	10	<p>1</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>10</p>
8	<p>Организация планомерного выявления способных (талантливых, одаренных) детей и выстраивание для них индивидуальной траектории развития:</p> <p>8.1 -созданиеи планомерное ведение базы данных способных (талантливых, одаренных) детей (по соответствующим профилю деятельности педагога направлениям);</p> <p>8.2 -наличиеиндивидуального маршрута, определяющего ступени их роста (не менее</p>	4	<p>2</p> <p>4</p>

	60% от числа выявленных детей); -наличие индивидуального маршрута, определяющего ступени их роста (не менее 60% от числа выявленных детей).		
9	Положительная динамика и результативность вовлечения учащихся в участие в реализации приоритетных проектов, определяемых учредителем, коллективом школы («Школа Архимеда», «Шахматная школа», «Танцующая школа» и др.):	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.);		2
9.2	-положительная динамика участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др.:		3
	• на уровне образовательного учреждения,		4
	• на муниципальном уровне,		5
	• на региональном и федеральном уровне;		
	-положительная динамика результативности участия обучающихся в конкурсах, форумах, конференциях и др. (подтверждено дипломами, грамотами, сертификатами):		5
9.3	• на уровне образовательного учреждения,		6
	• на муниципальном уровне,		
	• на региональном и федеральном уровне.		10

Совершенствование учительского корпуса			
10	Эффективное применение педагогом современных технологий при ведении школьной документации:	2	
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	Результативность участия педагога в экспериментальной деятельности(участие в работе экспериментальных площадок, творческих мастерских):	6	
	- на уровне образовательного учреждения,		2
	- на муниципальном уровне,		4
	- на региональном и федеральном уровне.		6
12	Результативность участия педагога в научно-методической деятельности (участие в научно-практических конференциях. разработка учебно-методических и научных пособий, диссертационных исследований и др.):	6	
	- на уровне образовательного учреждения,		2
	- на муниципальном уровне,		4
	- на региональном и федеральном уровне.		6
13	Эффективное применение педагогом современных образовательных технологий(включая информационно-коммуникационные) в процессе обучения и воспитания:	2	
13.1	- использование педагогом методических разработок уроков с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии		2

13.2	сотрудничества и других; - использование педагогом методических разработок воспитательных мероприятий с использованием ИКТ, проектной технологии, технологии сотрудничества и других.		2
14	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах. соревнованиях:	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; 		2 3 5 8
14.2	- 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	Результативность оказания помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях: <ul style="list-style-type: none"> - на муниципальном уровне, - на региональном уровне, - федеральном и международном уровне. 	3	1 2 3
16	Результаты общественного признания педагогической деятельности учителя - родителями. общественными организациями, местным сообществом	3	

	(подтверждается результатами социологических опросов, анкетирования, рейтингования; наличием грамот, дипломов, благодарственных писем и др.)		3
17	Эффективность установления педагогом социальное-педагогического партнерства при организации профессиональной деятельности:	4	
17.1	- наличие программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами;		2
17.2	- наличие реализованных за отчетный период программ, проектов, планов совместной работы с социальными партнерами.		4
18	Участие педагога в организации школ молодого учителя, наставничества, программы мастер-классов:	2	
	- на уровне образовательного учреждения,		1
	- на муниципальном и региональном уровне.		2
Изменение школьной инфраструктуры			
19	Вклад педагога в оформление кабинета, учебно-производственной мастерской, учебной лаборатории и др.:	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	Эффективность работы педагога по программе ЗОЖ:	3	
20.1	- положительная динамика зафиксированных личных достижений обучающихся в сравнении с предыдущим периодом;		2

20.2	- 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	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.	2	1 2
22	Эффективность работы педагога по созданию благоприятного психологического климата в классе всравнении с предыдущим периодом (по данным мониторинга):	3	
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	Эффективность работы педагога по организации каникулярного отдыха обучающимися:	2	
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	Эффективность работы педагога по организации деятельности по реализации	8	

	<p>программы «Совершенствование организации питания обучающихся» (охват обучающихся питанием):</p> <p>- не менее 80%,</p> <p>-от 81% до 99%,</p> <p>-100%.</p>		<p>5</p> <p>6</p> <p>8</p>
25	<p>Эффективность работы классного руководителя (педагога) с трудными подростками:</p> <p>- положительная динамика количества правонарушений по сравнению с предыдущим периодом (снижение правонарушений среди несовершеннолетних)</p> <p>- положительная динамика вовлечения малоактивных учащихся, детей «группы риска» во внеучебную деятельность и общешкольные мероприятия по сравнению с предыдущим периодом;</p> <p>- положительная динамика количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, по сравнению с предыдущим периодом;</p> <p>- положительная динамика количества учащихся, стоящих на учете в ПДН, по сравнению с предыдущим периодом.</p>	2	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
Расширение самостоятельности школ			
26	<p>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по вовлечению родительской общественности в деятельность органов государственного управления школой:</p> <p>- 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));</p>	4	4
26.1			

26.2	<p>- положительная динамика активности родительской общественности класса в деятельности Управляющего совета школы, Совета бабушек, Совета отцов, классного и школьного родительских комитетов, совета по профилактике правонарушений и др. (по сравнению с предыдущим периодом)</p>		2
27	<p>Эффективность работы классного руководителя (педагога) по организации деятельности органов детского самоуправления:</p> <p>- положительная динамика социальной активности учащихся (трудовые десанты, волонтерство, социальные акции и др.) в организации жизнедеятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - класса, - школы, - села. 	3	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>

Показатели
для установления единовременных поощрительных выплат стимулирующего
характера по результатам труда

№	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)	
2.	Открытые уроки по актуальным проблемам образования (совершенствование учительского корпуса): <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень 	
3.	Выступление на семинарах по актуальным проблемам образования (совершенствование учительского корпуса): <ul style="list-style-type: none"> • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень 	
4.	Результативность научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы на уровне (совершенствование учительского корпуса): <ul style="list-style-type: none"> • муниципальном • региональном • федеральном 	
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 • 	
6.	Работа в экспертных комиссиях различного уровня (совершенствование учительского корпуса) <ul style="list-style-type: none"> • школьного • муниципального • регионального • 	
7.	Организация и проведение мероприятий (за каждое) (совершенствование учительского корпуса) <ul style="list-style-type: none"> • школьных • муниципальных • регионального 	
II. Результативность внеурочной деятельности обучающихся		

8.	<p>Результаты внеурочной предметной деятельности учащихся (олимпиады, конкурсы, НПК, соревнования различного уровня) (за каждый) (развитие системы поддержки талантливых детей):</p> <ul style="list-style-type: none"> • районного • муниципального • регионального • федерального 	
9.	<p>Наличие авторских публикаций учащихся (за каждую) (развитие системы поддержки талантливых детей) в</p> <ul style="list-style-type: none"> • муниципальных • региональных • федеральных изданиях 	
III. Организация воспитательной работы с учащимися		
10.	<p>Уровень проведения мероприятий воспитательного характера (за каждое) (переход на новые образовательные стандарты)</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьного • муниципального • регионального 	
11.	<p>Уровень разработки и реализации социальных проектов (расширение самостоятельности школ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • школьного уровня • муниципального уровня • регионального уровня 	
IV. Результативность учебной деятельности обучающихся		
12.	<p>Доля обучающихся, подтвердивших свои знания в течение учебного года результатам ЕГЭ, ГИА (переход на новые образовательные стандарты):</p> <p>От 70% до 80%</p> <p>От 80% до 90%</p> <p>100%</p>	
13.	<p>Позитивная динамика учебных достижений учащихся по отношению к предыдущему году (переход на новые образовательные стандарты)</p> <p>от 1% до 5%</p> <p>от 6% до 8%</p> <p>от 9% до 30%</p>	
14.	<p>Стабильная ситуация учебных достижений школьников в течение учебного года (переход на новые образовательные стандарты)</p>	

Примечание.

Разовые поощрительные выплаты осуществляются также:

- в связи с юбилейными датами: (50-летие; 55-летие; 60-летие; 65-летие; 70-летие (для женщин)) и (55-летие; 60-летие; 65-летие; 70-летие (для мужчин));
- 30,40 и 50 лет непрерывного стажа работы в школе);
- за присуждение работнику почетных званий, получение высоких государственных и общественных наград («Заслуженный учитель», «Почетный работник образования РФ», «Отличник народного просвещения» и др.)