

Положение  
о моральном и материальном стимулировании работников МБОУ СОШ с.Новодевица

1. Общие положения

Настоящее Положение регламентирует порядок морального и материального стимулирования работников МБОУ СОШ с.Новодевица, осуществляемого в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, укрепления материально-технической базы школы, создания современных условий для успешной реализации образовательной программы школы, достижения оптимального качества образовательных результатов.

Для реализации поставленных целей в школе вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
- награждение Почетной грамотой школы;
- представление к награждению Почетной грамотой Управления народного образования Хорольского муниципального района, Почетной грамотой Департамента образования Приморского края, Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- премирование за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности;
- премирование за достижение высокой эффективности в работе;
- поощрительные выплаты за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в школе;
- поощрительные выплаты за успешное и качественное выполнение особо важных и срочных работ.

При оценке труда работника школы учитываются следующие показатели качества:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
  - проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
  - сохранение контингента учащихся;
  - работа по сохранению и укреплению здоровья учащихся, организация школьного питания;
  - выполнение особо важной для школы работы;
  - активное участие в мероприятиях, проводимых в школе;
  - руководство внеурочной деятельности обучающихся по предмету;
  - успешное выполнение плановых показателей;
  - применение современных технологий обучения и воспитания;
  - активная работа с общественностью;
  - создание планов и программ обеспечения качества образования;
  - отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики;
  - активное участие в общественной жизни школы, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
  - работа по развитию общественно-государственного управления;
  - эффективная работа с родителями

1.4. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива. Контроль за его исполнением осуществляет Совет школы.

2. Порядок предоставления к награждению.

2.1. Предоставление к награждению почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почетный работник общего

образования Российской Федерации» и присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» производится последовательно от уровня к уровню.

2.2. Награждение почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» производится в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом;
- обсуждение кандидатуры на совете трудового коллектива – определение рейтинговой оценки по показателям качества труда;
- принятие решения на педагогическом совете или общем собрании трудового коллектива.

2.3. Своевременное оформление документов для награждения нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» осуществляет специалист по кадрам.

3. Порядок установления и осуществления поощрительных выплат

3.1. Премирование работников школы, а также установление и осуществление поощрительных выплат производится из средств стимулирующего фонда оплаты труда по решению Совета школы.

3.2. Доплаты устанавливаются приказом директора. Доплаты могут быть назначены вновь принятым высококвалифицированным специалистам, имеющим отраслевые награды и почетные звания.

3.3. Приказом директора могут назначаться разовые премии к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие), юбилейным датам трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

3.4. Ежемесячные надбавки устанавливаются на определенный период времени за выполнение конкретного объема работ, предусмотренного в трудовом обязательстве работника, по осуществлению инновационной, опытно-экспериментальной деятельности, а также за внедрение современных, в том числе информационных, технологий в образовательную практику, за индивидуализацию и вариативность образовательного процесса в работе с одаренными детьми. Надбавка отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора .

3.5. Основанием для установления разовых премий и осуществления поощрительных выплат работникам школы являются следующие качественные показатели:

- обеспечение современного качества общего образования:

- а) достижение учащимися высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- б) высокие достижения в ЕГЭ, итоговой аттестации в новой форме по окончании основной школы и других формах внешней независимой оценки качества;
- в) наличие призеров олимпиад, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;

- сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:

- а) сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья учащихся по результатам мониторинга;
- б) использование работником здоровьесберегающих технологий;
- в) организация мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;
- г) профилактика вредных привычек;

- обеспечение результативности эффективности воспитательной работы:

- а) повышение уровня сформированности ученического коллектива;
- б) снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
- в) снижение количества учащихся, состоящих на учете в школе КДН;
- г) оптимальный уровень отношений в системе «учитель-ученик», «учитель-родитель»

- проведение уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий высокого качества с применением современных, в том числе информационных, образовательных технологий;

- педагогическое сопровождение творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных траекторий;

- разработка и внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, качественное выполнение образовательной программы школы;
  - участие в инновационной опытно-экспериментальной и методической работе школы, разработка и внедрение программ оценки качества образовательного процесса в школе;
  - образцовое содержание кабинета;
  - результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися, требующими усиленного педагогического внимания;
  - снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
  - высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, электронных журналов, ведения личных дел, посещения Организационно-методических мероприятий и т.д.;
  - заместителями директора по УВР, ВР:
    - а) высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса – системы оценки качества образования в школе;
    - б) качественное выполнение плана воспитательной работы;
    - в) организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутришкольного контроля;
    - г) высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
    - д) качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы;
    - е) сохранение контингента учащихся;
    - ж) высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;
    - з) поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
  - завхозом:
    - а) оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;
    - б) обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д)
    - в) обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
    - г) высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
  - бухгалтерией:
    - а) своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов;
    - б) своевременное и качественное предоставление отчетности;
    - в) качественное ведение документации;
  - библиотекарем:
    - а) высокая читательская активность обучающихся;
    - б) участие в общешкольных районных мероприятиях, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;
  - младшим обслуживающим персоналом:
    - а) содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
    - б) оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
  - всеми работниками школы:
    - а) достижения по показателям, указанным в пункте 1.3 настоящего Положения.
- 3.7. Размеры разовых поощрительных выплат и премий устанавливаются ежеквартально в следующем порядке:
- локальное профессиональное сообщество выдвигает работника на материальное поощрение за определенное достижение (возможен также вариант самовыдвижения работника);
  - экспертная группа проводит оценку достижения и определяет коэффициент трудового участия (КТУ) работника в баллах от 1 до 5;
  - Конкурсная комиссия рассматривает и утверждает результаты работы экспертной группы и определяет размеры премий каждого поощряемого работника по формуле:

$$P_p = \frac{\Phi_0}{B_0} \times C$$

Где  $P_p$  – размер разовой поощрительной выплаты работнику школы

$\Phi_0$  – доля поощрительного фонда, определяемого для премирования и поощрительных выплат за квартал;

$B_0$  – общая сумма баллов, набранная всеми работниками школы прошедшими конкурсную комиссию;

$C$  – сумма баллов, набранная работником для премирования и (или) поощрительных выплат.

3.8. Премирование за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности осуществляется по результатам:

- школьного мониторинга качества освоения учащимися учебного содержания предметов;
- ЕГЭ;
- государственной аттестации выпускников основной школы в новой форме;
- участия обучающихся и педагогов в районных, региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях;
- участия обучающихся и педагогов в творческих ассамблеях, интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах и других формах общественного предъявления образовательных достижений.

3.9. Премирование за достижение высокой эффективности в работе осуществляется по итогам:

- школьного мониторинга здоровья;
- школьного мониторинга системы отношений «учитель – ученик», «учитель-родитель»;
- школьного мониторинга педагогических условий для адаптации обучающихся в переходные периоды;
- школьного мониторинга уровня сплоченности ученических (классных, творческих) коллективов;
- исследований отношения родителей и детей к образовательному процессу, предмету и учителям.

3.10. Поощрительные выплаты за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в школе осуществляются при условии:

- создания работником (или группой работников) качественного «продукта» творческого труда – методической разработки, доклада, рекомендации, программы, проекта, сценария и т.д.;
- получения высокой рейтинговой оценки педагога по итогам аналитической работы научно-методического совета;
- получения высокой экспертной оценки созданного педагогом продукта со стороны экспертной группы.

3.11. Поощрительные выплаты за успешное и качественное выполнение особо важных и срочных работ осуществляются при условии высокой экспертной оценки выполнения данных работ по представлению директора.