

ПОЛОЖЕНИЕ
о моральном и материальном стимулировании
работников

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

1.2. Положение регламентирует порядок морального и материального стимулирования работников образовательной организации МАОУ Новотарманская СОШ (далее – Школа) 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 программы развития Школы, достижения оптимального качества образовательных результатов.

1.3. 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 Главы муниципального образования, Почетной грамотой Департамента образования и науки Тюменской области, Почетной грамотой Губернатора Тюменской области и пр.;
- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком "Почетный работник общего образования РФ";
- представление к присвоению почетного звания "Заслуженный учитель РФ";
- премирование за достижение высокого уровня продуктивности профессиональной деятельности;
- поощрительные выплаты за успешное и качественное выполнение особо важных и срочных работ.

1.4. При оценке труда педагогических и руководящих работников Школы учитываются следующие показатели:

- высокая эффективность педагогического труда;
- 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, а также мероприятиях, повышающих авторитет и улучшающих имидж Школы;
- руководство внеурочной деятельностью 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;
- работа по проблеме общественно-государственного развития Школы;
- эффективная работа с родителями (законными представителями).

1.5. Настоящее Положение принимается на общем собрании коллектива Школы. Контроль его исполнения осуществляет Управляющий совет Школы.

2. ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ К НАГРАЖДЕНИЮ

2.1. Представление к награждению почетными ОО разного уровня, а также представление к награждению отраслевым нагрудным знаком "Почетный работник общего образования РФ" и присвоению почетного звания "Заслуженный учитель РФ" производится последовательно от уровня к уровню.

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

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом методического объединения учителей-предметников, проблемной лабораторией, родительским сообществом класса;
- обсуждение кандидатуры на научно-методическом совете – определение рейтинговой оценки по показателям качества труда.

2.3. Своевременное оформление документов для награждения нагрудным знаком "Почетный работник общего образования РФ" и присвоение почетного звания "Заслуженный учитель РФ" 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.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.}} = \text{ФОТ}_{\text{экс.}} + \text{ФОТ}_{\text{прем.}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{ст.}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$\text{ФОТ}_{\text{экс.}}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для ежемесячных надбавок за участие в инновационной и опытно-экспериментальной деятельности, внедрение современных, в т. ч. информационных технологий в образовательную практику, индивидуализацию и вариативность образовательного процесса в работе с одаренными детьми, в работе со слабоуспевающими детьми, детьми с ограниченными возможностями по здоровью;

$\text{ФОТ}_{\text{прем.}}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для систематических поощрительных выплат за качество труда.

3.3. Доплаты устанавливаются приказом директора.

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

3.5. Ежемесячные надбавки устанавливаются на определенный период времени (квартал) за выполнение конкретного объема работ, предусмотренного индивидуальным планом работника, по осуществлению инновационной, экспериментальной деятельности (в т. ч. за разработку индивидуальных и групповых проектов), а также за внедрение современных технологий в образовательную практику, за индивидуализацию и вариативность образовательного процесса в работе с одаренными детьми, в работе со слабоуспевающими детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья. Надбавка отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора.

3.6. Основанием для установления разовых премий и осуществления поощрительных выплат педагогическим работникам Школы являются следующие качественные показатели:

- обеспечение современного качества общего образования (по показателям, приведенным в Приложении);

- достижение обучающимися высоких показателей успеваемости по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения по результатам административных проверок;
 - высокие достижения в ЕГЭ, ГИА и других формах внешней экспертизы оценки качества;
 - наличие призов олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;
 - сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса, в т. ч.:
 - сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся по результатам мониторинга;
 - использование педагогами здоровьесберегающих технологий;
 - организация мероприятий, способствующих восстановлению здоровья обучающихся;
 - профилактика вредных привычек;
 - обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:
 - повышение уровня сформированности ученического коллектива (по результатам психологического мониторинга);
 - снижение количества пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;
 - снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном учете и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав;
 - оптимальный уровень отношений в системе "учитель – ученик", "учитель – родитель";
 - обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими работниками:
 - проведение уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий высокого качества с применением современных образовательных технологий;
 - педагогическое сопровождение творческой, проектной, исследовательской деятельности обучающихся, индивидуальных образовательных траекторий;
 - разработка и внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, качественное выполнение программы развития ОО;
 - участие в инновационной, экспериментальной и методической работе Школы, разработка и внедрение программ оценки качества образовательного процесса в Школе;
 - образцовое содержание кабинета;
 - результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания;
 - отсутствие или снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их разрешения;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий;
- Основанием для установления разовых премий и осуществления поощрительных выплат:
- *заместителям директора по учебно-воспитательной работе* являются:
 - высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса – системы оценки качества образования в Школе;
 - качественная организация предпрофильной подготовки, профильного обучения;
 - качественное выполнение плана воспитательной работы;

- организация систематического контроля информационно-методического обеспечения образовательного процесса, ведения учебной документации и других направлений внутреннего контроля; высокий уровень проведения промежуточной и итоговой аттестации;
- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Школой;
- сохранение контингента обучающихся;
- высокий уровень организации аттестации педагогических и руководящих работников ОО;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- *заместителям директора по АХЧ:*
- оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в Школе (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т. п.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- оперативное устранение возможных аварий;
- подготовка экономических расчетов;
- своевременное и качественное представление отчетности и другой документации;
- *заведующей библиотекой:*
- высокая читательская активность обучающихся;
- участие в школьных, районных и городских мероприятиях, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;
- *младшему обслуживающему персоналу:*
- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

3.7. Размеры разовых поощрительных выплат и премий устанавливаются ежеквартально в следующем порядке:

- экспертная группа из членов научно-методического совета проводит оценку достижений и определяет коэффициент трудового участия (далее – КТУ) работника (в соответствии с Приложением);
- научно-методический совет рассматривает и утверждает результаты экспертной группы и определяет размеры премий каждого поощряемого работника по формуле: $P_p = \Phi_o / B_o \times C$

где:

P_p – размер разовой поощрительной выплаты работнику;

Φ_o – доля поощрительного фонда, определяемого для премирования и поощрительных выплат за квартал.

B_o – общая сумма баллов, набранная всеми работниками;

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

3.8. Премирование за достижение высокого уровня продуктивности профессиональной деятельности осуществляется по результатам:

- административной экспертизы качества образования;
- проведения ЕГЭ;
- государственной итоговой аттестации выпускников основной школы (если она проходит в новом формате);
- городских, областных контрольных работ;
- других форм внешней независимой оценки качества образования;

- участия обучающихся и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях;
- участия обучающихся и педагогов в интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах и других формах общественного предъявления образовательных достижений;
- мониторинга уровня сохранности здоровья школьников;
- мониторинга психологического комфорта учащихся;
- мониторинга результативности организации адаптационных процессов.

3.9. Поощрительные выплаты за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества образования, осуществляются при условии:

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

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

Таблица показателей и критериев для определения стимулирующей части фонда заработной платы педагогических работников

Модуль	Показатели	Баллы	Контролирующее лицо
Эффективность педагогического труда	Позитивная динамика качества образования	0 -2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (далее – УВР)
	Соответствие результатов промежуточной аттестации административной экспертизы качества образования	0 -2	
	Соответствие результатов промежуточной аттестации государственной итоговой аттестации	0 -2	
	Соответствие результатов промежуточной аттестации другой внешней экспертизе	0 -2	
Работа с одаренными детьми	Подготовка участников и призеров олимпиад различного уровня (от школьного до международного)	0 -3	
	Подготовка участников и победителей научно-педагогических конкурсов различного уровня (от школьного до международного)	0 -3	
	Подготовка учащихся к интеллектуальным конкурсам и соревнованиям	0 -3	
	Участие в неделе науки	0 -3	
Внеурочная работа по предмету	Организация познавательных экскурсий, мероприятий по повышению мотивации к изучению предмета	0 -3	Заместитель директора по УВР
	Проведение предметных декад, недель	0 -2	
Работа со слабоуспевающими	Консультации для слабоуспевающих учащихся	0 -2	Заместитель директора по УВР
	Отсутствие неуспевающих по предмету	0 -1	

Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Мероприятия, способствующие сохранению и укреплению здоровья (организация и проведение)	0 -2	Заместитель директора по УВР
	Профилактика вредных привычек и зависимостей разного рода	0 -2	
	Создание здоровьесберегающей среды, использование здоровьесберегающих технологий и их элементов	0 -2	
Повышение профессиональной компетентности	Участие в деятельности педагогических проблемных лабораторий	0 -2	Руководители МО
	Проведение открытых уроков и мастер-классов	0 -3	
	Участие в городских и региональных научно-практических семинарах	0 -3	
	Наличие печатных работ	0 -3	
	Участие в педагогических чтениях различного уровня	0 -2	