

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ № 5»

_____ / Быков Е.В.

« ____ » _____ 2014 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МБОУ «СОШ № 5»

_____ / Кузьменкова В.М.

« ____ » _____ 2014 года

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", Решением Думы города Ханты-Мансийска № 562-VRД «О Положении о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска» от 28 ноября 2014 года.

1.2. Положение регламентирует порядок морального и материального стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» (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 департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска, Почетной грамотой Главы муниципального образования, Почетной грамотой департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Почетной грамотой Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;

- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком "Почетный работник общего образования РФ";
- представление к присвоению почетного звания "Заслуженный учитель РФ";
- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы.

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).

2. Порядок представления к награждению

2.1. Представление к награждению почетными работниками 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, родительским сообществом класса;

- обсуждение кандидатуры на 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 стимулирующих выплат

3.1. Назначение стимулирующих выплат работникам школы, а также установление производится по результатам, из средств стимулирующего фонда оплаты труда.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на основании Решения Думы города Ханты-Мансийска № 562 от 28 ноября 2014 года «О Положении о размерах и условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска».

3.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора в соответствии с протоколом распределения стимулирующих выплат, по результатам работы комиссии, назначаемой директором школы.

3.4. Приказом директора могут назначаться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, по результатам работы за год, месяц, квартал за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств приносящей доход деятельности, установленных в Положении об единовременном премировании работников школы, по результатам работы комиссии, назначаемой директором школы.

3.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на определенный период времени, 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. Стимулирующая выплата отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора.

3.6. Основанием для осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам школы являются следующие качественные показатели:

- обеспечение эффективного 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 призеров 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 школы;
 - 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 стимулирующих выплат:

• **заместителям директора по учебно-воспитательной работе, внеклассной 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;

– эффективная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школы;

– сохранение контингента обучающихся;

– высокий уровень организации аттестации педагогических и руководящих работников ОО;

– поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

• **заместителям директора по АХЧ, экономисту, специалисту по закупкам, юристу, заведующему хозяйством, заместителю директора, инженеру по ОТ и ТБ, инженеру по информационным технологиям:**

– 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, читальным залом:**

– 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 стимулирующих выплат устанавливаются ежемесячно в следующем порядке:

- комиссия назначенная директором школы проводит оценку достижений работников;
- комиссия рассматривает и утверждает результаты и определяет размеры стимулирующих выплат каждого поощряемого работника.

3.8. Стимулирующие выплаты за **интенсивность и высокие результаты работы** профессиональной деятельности осуществляется по результатам:

- административной экспертизы качества образования;
- проведения ЕГЭ;
- государственной итоговой аттестации выпускников основной школы (если она проходит в новом формате);
- городских, окружных контрольных работ;
- других форм внешней независимой оценки качества образования;
- участия обучающихся и педагогов в городских, окружных, 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;
- выполнения особо важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб школы.

Определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.

3.9. Стимулирующие **выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются в соответствии с критериями, направленными на повышение качества образования, осуществляются в соответствии с критериями указанными в Приложение к Положению.

Для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности работников школы используются показатели, в исчислимом формате определяемые баллами.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается из расчета стоимости одного балла.

3.10. Стимулирующие выплаты осуществляются при отсутствии дисциплинарных взысканий за определенный период. Если работник совершит дисциплинарный проступок, в этом случае у работника не возникает права на поощрение, поскольку это будет являться следствием ненадлежащего выполнения работником своих трудовых обязанностей.

3.12. Стимулирующая выплата выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц. Работникам, проработавшим не полный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим уважительным причинам, предусмотренными действующим законодательством, стимулирующая выплата осуществляется за фактически отработанное время в соответствующем периоде, исключение составляет стимулирующая выплата за успешное и качественное выполнение особо важных и срочных работ.

3.13. Работникам, вновь принятым и не владеющим профессиональными навыками, стимулирующие выплаты выплачиваются по решению директора школы.

3.14. Работнику может быть отказано в назначении премии, если его трудовая деятельность не соответствует установленным для этого критериям.

3.15. Назначение стимулирующей выплаты работникам по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от эффективности деятельности каждого сотрудника, финансового состояния школы и прочих факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт назначения стимулирующей выплаты.

3.16. Назначение стимулирующей выплаты работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда школы. Выплата не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

4. Заключительные положения

4.1. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

4.3. Контроль использования общего стимулирующего фонда возлагается на экономиста школы.

4.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения всех работников школы.

за интенсивность труда и высокие результаты работы;

Показатели эффективности деятельности учителей.

№ п/п	Критерии	Направление	Диапазон	Ма кси мал ьны й бал л
1.	Позитивная динамика учебных достижений	Средний балл по итогам полугодия (все классы, в которых учитель ведет уроки) в сравнении с тем же показателем предыдущего периода:	ниже	0
			равен	1
			выше	2
		Результаты ЕГЭ, ОГЭ в сравнении со средним баллом по региону:	ниже	0
			равен	1
			выше	2
Индивидуальная работа с учащимися с низким уровнем мотивации	от 0 до 2	2		
Количество баллов по критерию:			от 0 до 8	8
2.	Позитивны е результаты внеурочной деятельност и обучающих	Наличие призовых мест школьного уровня на предметных олимпиадах:	От 1 до 2 За каждого учащегося	2
		Наличие призовых мест на предметных олимпиадах муниципального уровня	1-3 за каждого учащегося	3
		Наличие призовых мест на предметных олимпиадах окружного уровня	1-5 за каждого учащегося	5

	ся по преподаваемым предметам	Наличие призовых мест обучающихся на научно-практических конференциях, конкурсах соревнованиях муниципального уровня		1-5	5
		Наличие призовых мест на научно-практических конференциях, конкурсах, соревнованиях окружного уровня		1-8	8
		Работа и ведение индивидуального образовательного маршрута для обучающихся (при предоставлении данных)		1-4	4
		Работа учителя с одаренными детьми: подготовка к олимпиадам, конкурсам, соревнованиям (при предоставлении данных).		1-5	5
Количество баллов по критерию:				0-30	30
3.	Участие в инновационной деятельности	Реализация ФГОС		0-3	3
		Работа с информационными ресурсами		0-3	3
Количество баллов по критерию:				0-6	6
4.		Состояние материально-технического оснащения кабинета		От 0 до 2	2
Количество баллов по критерию:				От 0 до 2	2
5.	Обогащение и распространение собственного педагогического опыта	Участие учителя в профессиональных конкурсах:	Школьного уровня	0-1	1
			Муниципального уровня	0-5	5
			Регионального уровня	0-8	8
			Федерального уровня	0-10	10
		Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах:	Школьного уровня	0-2	2
			Муниципального уровня	0-8	8
Регионального					

			уровня	0-10	10
			Федерального уровня	0-15	15
		Учителем подготовлены и проведены выступления на педсовете, семинаре, конференции:	Школьного уровня	0-2	2
			Муниципального уровня	0-5	5
		Учителем подготовлены и проведены открытые уроки, внеклассные мероприятия для профессиональной и непрофессиональной аудитории:	Школьного уровня	0-4	4
			Муниципального уровня	0-6	6
		Наличие собственных публикаций	В периодической печати	0-3	3
			В сборнике работ	0-5	5
		Работа над пополнением портфолио как средство мониторинга профессиональных достижений учителя (при предоставлении результатов)		до 3	3
		Работа учителя по самообразованию: прохождение проблемных курсов		1	1
		Наставничество		до 3	3
		Ведение собственной страницы, сайта, блога.		до 5	5
		Количество баллов по критерию		0-96	96
6.	Качественное ведение школьной документации	Качественное ведение школьной документации (дневники, журналы, личные дела обучающихся и пр.)		0 до 2	2
		Своевременная сдача отчетной документации (анализ ученических работ, мониторинговых исследований, справки, отчеты и т.д.)		0 до 2	2
		Качественное ведение электронного журнала		0 до 5	5
		Количество баллов по критерию		До 9	9
7.		Наличие официальных жалоб участников образовательного		Минус 5	Ми

	процесса	баллов	н 5 бал лов
8.	Работа в 2-х сменном режиме	3	3
9.	Численность учащихся в классе свыше 25 учащихся	3	3
10.	Самооценка вашего личного дежурства по школе	до 3	3
	Максимальный балл		160

Показатели эффективности деятельности классных руководителей.

№ п/п	Критерии	Диапазон	Максимальный балл
1	Создание и развитие воспитательной системы класса	0-1	1
2	Системная работа по предупреждению отсева, профилактике безнадзорности, употребления ПАВ и т.д., ведущая к позитивной динамике	0-3	3
3	Наличие действующего органа ученического самоуправления	0-1	1
4	Процент обучающихся класса, закончивших полугодие на «4» и «5», в сравнении с теми же показателями предыдущего года	ниже	0
		равен	1
		выше	2
5	Процент обучающихся класса, закончивших полугодие с одной «3», в сравнении с тем же показателем предыдущего года:	ниже	0
		равен	1
		выше	2
6	Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, конкурсах и т.д.,	ниже	2
		равен	5
		выше	8

	подготовленных классным руководителем			
7	Участие обучающихся в системе дополнительного образования	до 25 %	1	1
		свыше 25 %	2	2
8	Организация экскурсионной деятельности	эпизодически	1	1
		в системе (при представлении системы)	3	3
9	Организация и проведение общешкольных мероприятий		2	2
10	Организация эффективного дежурства по школе		2	2
11	Участие классного руководителя в профессиональных конкурсах		5	5
12	Наличие призовых мест на профессиональных конкурсах		10	10
13	Классным руководителем подготовлены и проведены выступления на педсоветах и конференциях:	школьного уровня	2	2
		муниципального уровня	5	5
14	Классным руководителем проведены открытые внеклассные мероприятия для профессиональной и непрофессиональной аудитории	школьного уровня	4	4
		муниципального уровня	6	6
15	Наличие собственных публикаций по воспитательной и психолого-педагогической проблеме:	в периодической печати	3	3
		в сборнике работ	5	5
16	Доля воспитанников, выполняющих требования к внешнему виду обучающихся:	менее 30%	1	1
		от 30% до 70%	2	2
		свыше 70%	4	4
17	Доля обучающихся, пропускающих занятия без уважительной причины, в сравнении с показателями за предыдущее полугодие:	не изменилась	0	0
		стала ниже	1	1

18	Доля обучающихся, опаздывающих на занятия без уважительной причины, в сравнении с показателями за предыдущее полугодие:	не изменилась	0	0
		стала ниже	1	1
19	Отсутствие в классе конфликтов, наносящих вред здоровью		1	
20	Наличие травматизма		минус 3 балла за каждый случай	
21	Организация горячего питания учащихся		3	3
22	Формирование культуры здоровьесбережения (участие в оздоровительных мероприятиях)		2	2
23	Наличие официальных жалоб участников образовательного процесса		минус 5 баллов за каждый	
24	Системность в работе с родителями		3	3
25	Работа учителя по представлению материала о жизни класса на школьный сайт		2	2
26	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы		До 5 баллов	5
27	Активность обучающихся в жизни и решении проблем класса и школы		До 2	2
28	Работа классного руководителя по самообразованию: прохождение проблемных курсов повышения квалификации		1	1
	Максимальный балл			100