

ПРИНЯТО
на заседании Общего собрания
трудового коллектива
Протокол № 3 от 24.05.2016 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор МАОУ СОШ №175
М.Н. Вяткина
приказ № 40 от 24.05.2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о моральном и материальном стимулировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 175

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок морального и материального стимулирования работников МАОУ СОШ № 175 (далее – Учреждение), осуществляемого в целях их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, укрепления материально-технической базы Учреждения, создания современных условий для успешной реализации образовательной программы Учреждения, достижения оптимального качества образовательных результатов.

Настоящее положение разработано в соответствии с «Примерным положением о стимулировании работников муниципальных общеобразовательных учреждений» (Приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденного Постановлением Главы г. Екатеринбурга от 18.11.2008г. № 4988).

1.2. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности приказом директора с занесением в трудовую книжку работника;
- награждение Почетной грамотой Учреждения;
- представление к награждению Почетной грамотой Управления образования администрации г. Екатеринбурга, Почетной грамотой Министерства образования правительства Свердловской области, 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 образовательного процесса в Учреждении;
- поощрительные выплаты за успешное и качественное выполнение особо важных и срочных работ.

1.3. При оценке труда работника Учреждения 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 Учреждения работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в Учреждении;
- руководство внеурочной деятельностью 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 Учреждения, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения;
- работа по развитию общественно-государственного управления Учреждения;
- эффективная работа с родителями.

1.4. Настоящее Положение принимается на Общем собрании трудового коллектива Учреждения.

2. Порядок представления к награждению

2.1. Представление 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 школьного методического объединения, творческой группы или родительским сообществом;
- обсуждение кандидатуры на научно-методическом совете или на педагогическом совете – определение рейтинговой оценки по показателям качества труда;
- принятие решения на Педагогическом совете или Общем собрании трудового коллектива.

3. Порядок установления и осуществления поощрительных выплат

3.1. Премирование работников Учреждения, а также установление и осуществление поощрительных выплат производится по результатам труда из средств стимулирующего фонда оплаты труда по решению комиссии в составе: директора Учреждения, заместителей директора, руководителей методических объединений.

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

3.3. Основанием для установления разовых премий и осуществления поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения являются следующие качественные показатели:

- обеспечение современного качества общего образования:

достижение учащимися высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

высокие достижения в ЕГЭ, итоговой аттестации в новой форме по окончании основной школы и других формах внешней независимой оценки качества;

наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и других видов конкурсных соревнований различных уровней;

- сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:
 - сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья учащихся по результатам мониторинга;
 - использование работником здоровьесберегающих технологий;
 - организация мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся;
 - профилактика вредных привычек;
- обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:
 - повышение уровня сформированности ученического коллектива;
 - снижение пропусков учащимися уроков без уважительной причины;
 - снижение количества учащихся, состоящих на учете в Учреждении и ПДН;
 - оптимальный уровень отношений в системе «учитель-ученик», «учитель-родитель»;
- обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими работниками:
 - 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 Учреждения;
 - участие в инновационной, опытно-экспериментальной и методической работе Учреждения, разработка и внедрение программ оценки качества образовательного процесса;
 - 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, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий и т. д.;
- заместителями директора по НМР, УВР, ВР:
 - высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса – системы оценки качества образования в Учреждении;
 - качественная организация предпрофильного и профильного обучения;
 - качественное выполнение плана воспитательной работы;
 - организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и другими направлениями внутреннего контроля;
 - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;
 - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Учреждением;
 - сохранение контингента учащихся;
 - высокий уровень организации аттестации педагогических работников Учреждения;
 - поддержка благоприятного психологического климата;
- заместителем директора по АХЧ:

- оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в Учреждении (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т. д.);
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- библиотекарями:
 - высокая читательская активность обучающихся;
 - участие в общешкольных и городских мероприятиях, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;
- младшим обслуживающим персоналом:
 - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;
 - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

4. Для объективности оценки выполненных работ разработана критериальная таблица

№ п/п	Наименование критерия	Показатели критерия	Инструмент оценки	Баллы
1	Позитивные результаты внеурочной деятельности по предмету (макс. балл – 10)	1.1. 1.1.Работа с детьми, обладающими повышенными интеллектуальными способностями 1.2. 1.3. 1.4. 1.2.Организация внеурочной деятельности по предмету: работа в ШНО, выпуск газет, участие обучающихся в проектах, выставочные работы учащихся на конкурсы	1.1.1.Анализ результатов о системе работы с одаренными детьми 1.1.2. Анализ материалов: ксерокопии дипломов, грамот, сертификатов за участие в конкурсах 1.2.Анализ результатов внеурочной работы	- использование учителем разных форм в работе с одаренными детьми – 3 балла - деятельность носит систематичный, преемственный характер с учетом возрастных особенностей детей – 2 балла <i>Использование учителем разнообразных форм организации внеурочной деятельности:</i> - наличие программы кружка (научного общества, элективного курса) – 3 балла -руководство работой научного общества учащихся на основании программы – 1 балл -наличие зафиксированной позитивной динамики работы – 1 балл
2	Использование	2.1. Использование	2.1.Результаты работы	- авторская методика

	современных образовательных технологий, в т.ч. ИКТ, в процессе обучения предмету (макс. балл – 5)	авторской методики (учебных программ, программ элективных курсов) 2.2. Использование ИКТ и современных образовательных технологий в образовательном процессе	по авторской методике; анализ научно-методической продукции учителя 2.2. Анализ представленного опыта работы использования ИКТ как средства информационного обеспечения, средства обучения и воспитания	результативна и имеет общественное признание – 3 балла -систематическое использование ИКТ как средства обучения и воспитания – 2 балла
3	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (макс. балл – 10)	Обобщенный собственный педагогический опыт и его распространение	Тезисы статей педагогических чтений, выступления, доклады, публикации, проведение мастер-классов (на разном уровне)	Наличие обобщенного опыта: - на федеральном уровне– 4 балла - на региональном уровне – 3 балла - на муниципальном (городской) – 2 балл - на районном уровне -1 балл
4	Участие в муниципальных, региональных, профессиональных конкурсах (макс. балл – 10)	Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства: уровень конкурсов, степень участия педагога	Копии подтверждающих документов	- участник муниципальных конкурсов – 2 балл - победитель муниципального конкурса, лауреат регионального конкурса –4 балла - победитель регионального конкурса –6 баллов - лауреат, победитель федерального конкурса – 8 баллов - лауреат, победитель международного конкурса – 10 баллов (оценивается одна позиция, более значимая)
5	Повышение авторитета учителя в глазах учащихся, их родителей, педагогической	5.1. Удовлетворенность учащихся и их родителей качеством предоставляемой образовательной услуги 5.2. Востребованность	Анкетирование; анализ посещения методических мероприятий, дней открытых дверей, отзывы на сайте ОУ	- повышение квалификации педагога на курсах -2 балл - наличие ученой степени у педагога – 2 балл

	общественности (макс. балл – 10)	методических мероприятий и консультаций, проводимых педагогом на базе ОУ		- проведение конференций, круглых столов, форумов с участием обучающихся, родителей, педагогов по информированию о результативности участия гимназистов в конкурсах – 3 балл - участие в семинарах – практикумах, семинарах, педагогических советах гимназии – 3 балла
6	Участие и личный вклад педагога в реализацию инновационных образовательных программ	Активное участие педагога в разработке материалов по темам базовых инновационных площадок и проектов	Анализ представленных материалов	- печатные работы педагога – 3 балла - мастер-классы – 2 балла - открытые уроки – 2 балла - авторские программы – 5 баллов
7	Уровень исполнительской дисциплины	Заполнение документации, сдача отчетов, своевременное информирование администрации об уходе на больничный, сессию и т.д. Внеплановая работа, порученная педагогу (составление олимпиад, тестовых заданий, печать контрольных работ и т.д.)	Анализ своевременности заполнения документации сдачи отчетов и т.д. Анализ качества выполнения работ	0,5 балла (в зависимости от вида, качества, объема работы балл может быть повышен)
8	Уровень педагогического общения	Частота обращений участников ОП по поводу конфликтных ситуаций; уровень их разрешения	Анализ обращений, анализ умения педагога разрешить конфликтную ситуацию	-
9	Работа по организации горячего питания	Просветительская работа среди детей и родителей Количество	Анализ накопительных ведомостей Анализ плана	0,5 – наличие своевременно выполненной работы надлежащего

	обучающихся	организованно питающихся детей в классе Система работы классного руководителя по организации питания	воспитательной работы	качества. <i>(в зависимости от вида, качества, объема работы балл может быть повышен), (оценивается по факту)</i>
10	Качество работы обслуживающего персонала	Качественная уборка помещений и территории, содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПиН и без замечаний. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок Сверхурочная работа после капитальных ремонтов	Анализ результатов работы, проверка закрепленных участков	0,5 – наличие своевременно выполненной работы надлежащего качества. <i>(в зависимости от вида, качества, объема работы балл может быть повышен), (оценивается по факту)</i>