

Государственное образовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №235

129110, г.Москва, ул.Щепкина, 68

Телефон/факс: 8 (495) 6845905

введено	рассмотрено	согласовано	утверждено
В действие приказом	на УС школы	с ПК школы	на общем собрании
От _____ № _____	от _____ № _____	от _____ протокол № _____	от _____ протокол _____
Директор ГОУ СОШ №235 _____ Н.И.Неверова	председатель УС школы _____ И.В.Горбачева	председатель ПК _____ Т.П.Груева	председатель собрания _____

ПОЛОЖЕНИЕ

о моральном и материальном стимулировании труда работников государственного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 235.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», с Постановлением Правительства Москвы №86-ПП от 22 марта 2011г. «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Положением о новой системе оплаты труда в ГОУ СОШ №235.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников государственного образовательного учреждения (далее - школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы и регламентирует порядок материального стимулирования работников школы.

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

- объявление благодарности в приказе директора;
- представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, грамотами Департамента образования

г.Москвы, окружного управления образования, районной управы;

- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком
- « Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- поощрительные выплаты (премии) за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности;
- поощрительные выплаты (премии) за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в школе.

1.4. При оценке труда работников школы учитываются следующие показатели качества:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к работе;
- 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 деятельностью обучающихся по предмету;
- успешное выполнение плановых показателей;
- применение современных технологий обучения и воспитания;
- активная работа с общественностью;
- создание и реализация планов и программ обеспечения качества образования;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм педагогической этики;
- соблюдение норм здорового образа жизни, отсутствие больничных листов;

- активное участие в общественной жизни школы, организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы;
- работа по развитию общественно-государственного управления школой;
- эффективная работа с родителями.

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 или родительским сообществом;
 - обсуждение кандидатуры на совете трудового коллектива;
 - принятие решения на педагогическом совете или общем собрании трудового коллектива.

2. Порядок установления и осуществления поощрительных выплат (премий).

- 3.1. Назначение ежемесячных поощрительных выплат, а также систематическое премирование работников школы производится Советом школы (Управляющим Советом) из средств стимулирующего фонда оплаты труда по представлению директора школы.
- 3.2. Стимулирующий фонд определяется на текущий финансовый период и распределяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТнадб} + \text{ФОТпрем},$$

Где:

ФОТст – стимулирующий фонд;

ФОТнадб – доля стимулирующего фонда для ежемесячных надбавок, установленных за высокие результаты в профессиональной деятельности;

ФОТпрем – доля стимулирующего фонда для поощрительных выплат

(премий) за качество выполняемой работы по результатам труда за определенный период.

3.3. Ежемесячные поощрительные выплаты устанавливаются на определенный финансовый период за следующие результаты труда:

Пункт Положения о материальном и моральном стимулировании	Наименование показателя
3.3.1.	<p>Образовательные достижения обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none">• доля обучающихся, повысивших уровень обученности за анализируемый период;• высокие показатели промежуточной и итоговой аттестации;• доля обучающихся, подтвердивших школьную отметку по результатам внешней, независимой оценки за анализируемый период;• наличие среди обучающихся победителей и призеров окружных, городских, всероссийских олимпиад, конкурсов, конференций, результаты других предметных достижений за анализируемый период
3.3.2.	<p>Качество деятельности учителя по созданию условий и реализации ресурсов для учебного успеха учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none">• высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, предпрофильного и профильного обучения;• уровень сложности реализуемых программ;• деятельность учителя по развитию метапредметных умений обучающихся, использование образовательных технологий, целенаправленно развивающих

	<p>владение универсальными учебными действиями;</p> <ul style="list-style-type: none"> • деятельность учителя по реализации требований по сохранению здоровья обучающихся в учебном процессе; • деятельность учителя по обучению и развитию обучающихся на основе использования ИКТ; • деятельность учителя по проектированию и реализации индивидуальных учебных программ для отдельных учащихся; • позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся; • достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности;
3.3.3.	<p>Воспитательная деятельность классного руководителя, воспитателя:</p> <p>Наличие системы воспитательной работы в данном классе (программы, ресурсы);</p> <ul style="list-style-type: none"> • уровень сформированности детского коллектива (результаты воспитательной работы); • высокая результативность участия школы в конкурсах, смотрах окружного, городского, регионального и федерального уровней; • система работы с коллективом родителей (программы, ресурсы, результаты); • доля учащихся класса, участвующих в социально-значимых проектах
3.3.4.	<p>Деятельность учителя по совершенствованию собственной профессиональной компетентности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • наличие и реализация индивидуальной программы профессионального саморазвития учителя;

	<ul style="list-style-type: none"> • деятельность учителя в рамках выполнения программы педагогического эксперимента (индивидуально или в группе); • участие и победы в профессиональных конкурсах разного уровня.
--	--

3.4. Основанием для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам школы являются следующие качественные показатели:

Наименование должности	Основание для премирования
1	2
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> • достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; • позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (результаты подготовки призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня; участие в проектно-исследовательской деятельности); • позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и на внутришкольном учете; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогических работников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций); • результативность проведения

	<p>общешкольных мероприятий и участия в городских мероприятиях и проектах.</p> <ul style="list-style-type: none"> • позитивные результаты деятельности учителя по сохранению контингента учащихся; • эффективная работа учителя с родителями (законными представителями) обучающихся; • высокий процент (выше 50%) охвата обучающихся горячим питанием; • повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса или творческого объединения обучающихся по сравнению с предыдущим периодом; • позитивные результаты деятельности учителя по профилактике вредных привычек среди учащихся; • высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности обучающихся, индивидуальных образовательных траекторий обучающихся; • качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы школы; • высокая эффективность инновационной, экспериментальной и методической работы школы.
<p>Заместители директора по учебно-воспитательной работе, по</p>	<ul style="list-style-type: none"> • качественная организация предпрофильного и профильного обучения; • высокий уровень достижения показателей реализации программы развития

<p>воспитательной работе</p>	<p>образовательного учреждения;</p> <ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы; • высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся; • высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса; • качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и иные общественные органы); • сохранение контингента обучающихся; • высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; • поддержка благоприятного психологического климата в коллективе.
<p>Заместитель директора по административно-хозяйственной части</p>	<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; • высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; • высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
<p>Работники бухгалтерии</p>	<ul style="list-style-type: none"> • качественное предоставление отчетности; • разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; • качественное ведение документации.

Педагог-психолог, социальный педагог	<ul style="list-style-type: none"> • результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися; • качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> • высокая читательская активность обучающихся; • результативность пропаганды чтения как формы культурного досуга; • результативность проведения общешкольных мероприятий и участия в городских мероприятиях и проектах; • высокий уровень оформления тематических выставок.
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и иные работники)	<ul style="list-style-type: none"> • высокий уровень проведения уборок, в том числе генеральных; • качество содержания участка в соответствии с требованиями санитарных правил и нормативов; • оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

3.5. Размеры поощрительных выплат (премий) по результатам труда устанавливается один раз в квартал в следующем порядке:

- Совет школы (Управляющий Совет) утверждает порядок распределения стимулирующего фонда, определяет приоритетные направления деятельности работников школы по достижению качественных результатов и доводит до сведения трудового коллектива;
- работник самостоятельно выдвигает себя на материальное поощрение за определенное достижение;
- созданная Советом школы (Управляющим Советом) экспертная группа, состоящая из родителей и учителей и действующая на основании Положения об экспертной оценке образовательного процесса, проводит оценку достижения и определяет коэффициент трудового участия (КТУ) работника в баллах;
- Совет школы (Управляющий Совет) рассматривает и утверждает

результаты работы экспертной группы и определяет размеры поощрительных выплат (премий) каждого поощряемого работника по формуле:

$$\text{Пр} = (\text{Фо} : \text{Бо}) \times \text{С}.$$

Где Пр – размер поощрительной выплаты (премии) работнику школы,
Фо – доля стимулирующего фонда, определяемого для поощрительных выплат (премий),
Бо – общая сумма баллов, набранная всеми работниками школы, прошедшими конкурсную комиссию;
С – сумма баллов, набранная работником для поощрительных выплат (премирования).

3.6. Для определения поощрительных выплат (премий) за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности используются итоги:

- школьного мониторинга качества освоения учащимися учебного содержания предметов;
- ЕГЭ;
- государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов;
- всех форм внешней независимой оценки качества образования;
- высокие результаты участия обучающихся и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях;
- высокие результаты участия обучающихся и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных турнирах, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других формах общественного предъявления образовательных достижений.

3.7. Для определения поощрительных выплат за достижение высокой эффективности в работе используются результаты:

- школьного мониторинга здоровья;
- школьного мониторинга системы отношений «учитель-ученик», «учитель-родитель»;
- школьного мониторинга психологического климата;
- школьного мониторинга адаптации обучающихся к условиям образовательного процесса;
- школьного мониторинга уровня сплоченности коллективов.

3.8. 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, рекомендации, программы, проекта и т.д.;
- получения высокой рейтинговой оценки педагога по итогам аналитической работы;
- получения высокой экспертной оценки созданного педагогом продукта со стороны экспертной группы.

3.10. Установление показателей стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3.11. Премии, поощрительные выплаты назначаются при соблюдении следующих условий:

- отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие дисциплинарных замечаний, своевременное заполнение журналов, ведение личных дел, подготовка отчетов, посещение организационно-методических мероприятий и т.д.;
- отсутствие травм учащихся во время образовательного процесса;
- отсутствие больничных листов.

4.Порядок премирования.

3.1. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой, на основании представления директора школы и с учетом мнения профсоюзной организации.

3.2. Директор школы представляет в орган, обеспечивающий государственно-общественный характер управления школой, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

3.3.Порядок рассмотрения органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления школой, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.