

«Утверждено»
собранием трудового
коллектива МБОУ
«Тамбовская СОШ»
Протокол № ____
« ____ » ____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределении стимулирующих

выплат работникам

МБОУ «Тамбовская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников школы, формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.2 Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности и современных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных программ развития школы.

1.3 Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

1.4. Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне учебно-воспитательной работы с учащимися;
- развитие научно-познавательной деятельности школьников (качественная подготовка к олимпиадам, НПК, конкурсам, выставкам и т.д.);
- активное участие в реализации инновационных программ школы;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных и

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределении стимулирующих выплат работникам

МОУ «Тамбовская средняя общеобразовательная школа»

I. Общие положения

Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников школы, формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности и современных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных программ развития школы.

Основная цель предоставления вознаграждений – повысить качество образования и стимулировать повышение профессионального уровня педагогов и мотивации на достижение высоких результатов.

1.4. Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне учебно-воспитательной работы с учащимися;
- развитие научно-познавательной деятельности школьников (качественная подготовка к олимпиадам, НПК, конкурсам, выставкам и т.д.);
- активное участие в реализации инновационных программ школы;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных и воспитательных программ, методик, форм обучения;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- обобщение и предъявление своего опыта (активное участие в

научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.);

➤ проведение опытно-экспериментальной работы;

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников школы состоит из двух частей

- стимулирующая часть (общая) включает в себя длительные (постоянные на определенный период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты (премии) всем работникам школы, включая учителей;

- стимулирующая часть (учителей) включает в себя длительные (постоянные на определенный период) доплаты учителям.

II. Условия премирования

Главной целью деятельности педагога является успешное развитие учащихся, т.е. достижение высокого качественного результата, который невозможен без создания качественных условий и организации качественного процесса образования. Основными критериями оценки качества деятельности **педагога** являются:

2. Качество процесса

Использование современных технологий:

- лично-ориентированного обучения;
- технологий развивающего обучения;
- информационно-коммуникативных технологий;
- проектного обучения;
- коммуникативный подход в обучении;
- разноуровневое обучение;
- коллективная система обучения;
- проблемное обучение;
- технологий модульного и блочно-модульного обучения;
- технологий развития критического мышления;
- технологий использования в обучении игровых методов: ролевых, деловых и других обучающих игр;
- обучение в сотрудничестве;

- Европейского Языкового портфеля (для учителей иностранных языков);
- систему инновационной оценки «портфолио»;
- технологию дистанционного обучения и др.

Здоровьесберегающая деятельность педагогов:

- наличие методических разработок, отражающих проведенную работу;
- смена видов деятельности;
- двигательный режим на уроке;
- размещение учащихся по остроте зрения;
- проведение физкультминуток;
- проведение гимнастики для глаз;
- отсутствие травм;
- положительные отзывы сотрудников лечебно-оздоровительных центров, родителей и учащихся;
- материалы проблемно-аналитических срезов;

Дифференцированный и индивидуальный подход:

- планирование и организация уроков с учетом обученности и обучаемости детей;
- учет типа мышления;
- учет психологических особенностей;
- использование групповых, парных и индивидуальных форм обучения;
- использование активных и нетрадиционных форм уроков

Интегрированное обучение:

- развитие межпредметных связей;
- практическая направленность;
- связь с ВУЗами и ДООУ.

Внеклассная работа по предмету:

- проведение предметных кружков, факультативов;
- выпуск стенгазет, печатных изданий, фильмов, презентаций;
- активное участие в предметных неделях;
- активное участие в общешкольных мероприятиях по предмету;
- организация научно-исследовательской деятельности учащихся и активное участие в школьных Днях Науки;
- организация предметных экскурсий, выходов в учреждения культуры и спорта;
- работа в летнем оздоровительном лагере, организация летней практики учащихся.

3. Качество результата

3.1 Успешность школьников:

- достижение школьниками высоких итоговых показателей, подтверждаемых при административном контроле и итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения при сохранении контингента учащихся;
- высокие результаты учащихся на ЕГЭ при условии, что участвовало не менее 25% учащихся;
- высокие результаты отдельных учащихся на ЕГЭ (для предметов по выбору);
- соотношение итоговых и экзаменационных отметок (не более 20% расхождения);
- итоги контрольных работ, тестирования за полугодие;
- положительная динамика развития ребенка;

3.2 Достижения учащихся:

- подготовка победителей и призеров предметных олимпиад краевого, городского, районного и школьного уровней;
- подготовка участников, призеров и победителей предметных Всероссийских и зональных олимпиад;
- участие и победы учащихся в дистанционных конкурсах и олимпиадах международного, Всероссийского, регионального и городского уровней;
- победы учащихся в очных и заочных научно-практических конференциях и интеллектуальных конкурсах;
- активное вовлечение (более 50%) учащихся в различные олимпиады и конкурсы;
- расширение спектра участия обучающихся в различных видах конкурсах, олимпиада, в т.ч. дистанционных;
- разработка и реализация совместных с учащимися творческих, социальных проектов, направленных на развитие школы и активное включение их в жизнь школы.

3.4 Позитивная мотивация обучающихся к предмету:

- сохранность контингента учащихся;
- результаты анкетирования родителей и учеников.

3.5 Результативность профессионального роста педагога.

- активное участие в инновационной деятельности по реализации инновационных стратегических программ развития школы;
- активная работа в методическом объединении или творческой группе;
- ведение экспериментальной работы;
- создание программ, учебных пособий, разработка технологий;
- разработка курсов по выбору и элективных курсов в рамках профильного и предпрофильного обучения;
- участие и победы в профессиональных конкурсах и дистанционных проектах;
- наставничество, взаимопосещение уроков;
- участие в семинарах, организуемых школой для разных слушателей, проведение открытых уроков;
- эффективные методические разработки;
- выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах;
- публикации;
- выступления на педсоветах, методических объединениях районного и школьного уровней;
- обобщение своего опыта: проведение уроков высокого качества на семинарах, творческих отчетах, мастер-классах, описание своего опыта в разных изданиях;
- организация и проведение мероприятий, повышающий авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- организация и проведение мониторинга;
- портфолио учителя.

3.6 Исполнительская дисциплина:

- эффективное и качественное дежурство в школе;
- качественное ведение документации;
- своевременная сдача статистической отчетности;
- своевременное заполнение журнала;
- безупречное соблюдение правил внутришкольного распорядка.

4. Качество условий:

4.1 Психологический климат:

- доброжелательные отношения учителя и учеников на уроке и внеурочное время;

- умение избежать конфликтных ситуаций;
- умение достойно решать конфликтные ситуации;
- положительные отзывы детей и родителей о сотрудничестве с учителями.

4.2 Санитарно-гигиенические нормы:

- соблюдение светового режима;
- соблюдение воздушного режима;
- чистота и порядок в кабинете;
- состояние доски;
- соблюдение правил техники безопасности

4.4 Эффективное использование оборудования:

- аудиотехники;
- видеотехники;
- оргтехники;
- компьютеров;
- интерактивной доски;
- проектора

5. Основными критериями оценки результативности работы классного руководителя являются:

5.1 Достижения воспитанников

1. Положительная **динамика результатов успеваемости** обучающихся класса.

2. Развитие социальных и коммуникативных компетентностей воспитанников:

- высокий уровень сформированности классного коллектив;
- уровень развития самоуправления в классе;
- высокий уровень психологической комфортности в классном коллективе каждого воспитанника с учетом индивидуальных особенностей личности ребенка;

- высокий уровень активности в познавательной деятельности;
- результативность участия классного коллектива (при участии классного руководителя) в различных конкурсах.

3. Удовлетворенность всех участников образовательного процесса **организацией жизнедеятельности** класса (обучающихся, родителей, учителей-преподавателей).

4. Сформированность ценностно-смысловых компетенций школьников:

- соблюдение устава школы;
- соблюдение положения о внешнем виде учащегося;
- высокий уровень социализации;
- отсутствие правонарушений;
- качественная организация дежурства.

5. Высококачественное проведение внеклассных мероприятий:

- активное участие в общешкольных мероприятиях;
- высококачественное проведение тематических классных часов;
- использование активных форм (диспутов, встреч, экскурсий, походов и др.);
- участие в мероприятиях, способствующих повышению имиджа школы.

6. Уровень сформированности у учащихся мотивации на здоровый образ жизни:

- активное участие в общешкольных спортивных мероприятиях;
- высокий охват школьников горячим питанием (начальная школа – 100%, среднее и старшее звено – 50 %);

- эффективное использование в воспитательном процессе здоровьесберегающих технологий;
- организация и проведение мероприятий по профилактике вредных привычек, формированию здорового образа жизни.

7. Социальное партнерство:

- широкое привлечение родителей к участию в жизнедеятельности класса;
- сотрудничество с внешкольными учреждениями.

8. Безупречное оформление документации:

- личные дела;
- классный журнал;
- дневники;
- план воспитательной работы;
- портфолио учащихся.

9. Внеурочная занятость учащихся: в кружках, секциях школы и учреждениях дополнительного образования, факультативы (учитывать только те, которые выходят за рамки учебного плана).

10. Участие классных коллективов в школьных, районных конкурсах, проектах, программах (при непосредственном участии классного руководителя).

5.2 Профессиональный рост классного руководителя

1. Результативность профессионального роста классного руководителя:

- 1.1. Разработка и реализация концепции воспитательной системы класса.

1.2. Выступления на конференциях, педагогических чтения, семинарах, результативность участия в различного рода профессиональных конкурсах.

1.3. Активное участие в инновационной деятельности по реализации инновационных стратегических программ развития школы, работа в творческих группах.

1.4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности.

1.5. Обобщение и представление опыта своей работы, как классного руководителя, творческие отчеты, мастер-классы, открытые внеклассные мероприятия, описание опыта в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.

1.6. Высокая культура работы с учащимися и родителями

6. Критерии оценки результативности работы социального педагога

1. Достижения воспитанников.

1.1. Своевременное выявление детей **группы риска**, детей из неблагополучных семей и организация профилактической работы с ними (своевременное выявление и педагогическое сопровождение, мониторинг результатов);

1.2. Занятость обучающихся группы риска во внеурочное время в сфере дополнительного образования в школе;

1.3. Успешность и положительная динамика результатов обучения.

2. Результативность профессионального роста педагога.

2.1. Эффективные методические разработки,

2.2. Выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, результативность участия в различного рода конкурсах;

2.3. Представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение семинаров, творческих отчетов;

2.4. Активное участие и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;

2.5. Описание опыта работы в профессиональных образовательных изданиях.

2.5. Высокая культура работы с учащимися и родителями.

7. Критерии оценки деятельности библиотекаря

- высокая читательская активность обучающихся;
- пропаганда чтения как формы культурного досуга;
- активное участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- проведение мероприятий, оформление тематических выставок для учащихся и педагогов на высоком уровне.

8. Критерии оценки деятельности заместителей директора по УВР

- положительная динамика высоких качественных показателей и достижений учащихся;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе педагогов;
- проведение мониторинга качества образования в соответствии с программой;
- активное участие и результативность педагогов в реализации инновационных программ развития гимназии.

III. Виды финансовой поддержки

1. Для вознаграждения учителей резервируются денежные средства в размере от

10-40 % от фонда оплаты труда работников школы.

2. Распределение денежных средств осуществляется следующим образом:

- длительные (постоянные на определенный период) доплаты к окладу,
- единовременное денежное вознаграждение (премия),

3. Длительные (постоянные на полугодие, год) доплаты к окладу:

- педагогическим работникам, имеющим звания, представляющим опыт на уровне города, области, страны;
- педагогическим работникам, занимающимся развитием творческой, клубной, проектной и научно-исследовательской деятельности учащихся;
- педагогическим работникам, занимающимся научно-методической работой;
- педагогическим работникам, занимающимся опытно – экспериментальной работой в рамках реализации инновационных программ развития школы и имеющим положительную динамику результативности,
- педагогическим работникам, показывающим положительную динамику высоких результатов, в том числе на итоговой аттестации (выше школьного уровня).

4. Единовременное денежное вознаграждение (премия) – выдается педагогу или группе сотрудников за

- конкретные достижения в соответствии с п.2.,
- при объявлении благодарности,
- при присвоении званий, награждении государственными или ведомственными наградами, Почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, местными органами управления.

Единовременное денежное вознаграждение (премия) выплачивается одновременно с заработной платой в месяце, следующем за месяцем, в котором она была назначена.

IV. Порядок рассмотрения Советом школы вопроса о стимулировании работников школы.

1. Согласование вознаграждений осуществляется по итогам учебного года. Вознаграждения педагогическим работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением и в рамках стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Поощрительные выплаты по результатам труда согласовываются Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора школы служебной записки.

3. Директор школы представляет Совету школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

4. Порядок подготовки аналитической справки.

Список работников и размеры стимулирующих доплат предварительно обсуждаются на педсовете и представляются в экспертную комиссию до 15 числа текущего месяца.

Форма 1

Предложения на поощрение работников школы..

№ п/п	ФИО работника	Должность	Вид и размер поощрения	Показатель поощрения
1	2	3	4	5

Зам.директора школы по УВР _____ *дата*

Экспертная комиссия после согласования представляет директору аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Экспертная комиссия назначается приказом директора ежегодно, в состав экспертной комиссии могут входить учителя, члены администрации и профсоюзного комитета.

5. Совет школы принимает решение о премировании большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов совета. Решение Совета оформляется протоколом. На основании протокола Совета школы директор издает приказ о премировании.

6. Информация о полученных премиях объявляется на собраниях, педсоветах и вывешиваться на стендах.

Положение принято собранием трудового коллектива школы