

ВВЕДЕНО
в действие приказом
от _____ № _____
Директор ГБОУ СОШ
«Школа здоровья» №464

Е. П. Грифина
« » _____ 2011г.

РАССМОТРЕНО
на Управляющем совете
от _____ Протокол № _____
Председатель Управляющего совета

Е. В. Якубова
« » _____ 2011г.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
от _____ Протокол № _____
Председатель профкома

М. Ю. Артемьева
« » _____ 2011г.

УТВЕРЖДЕНО
на Общем собрании ГБОУ СОШ
«Школа здоровья» №464
от _____ Протокол № _____
« » _____ 2011г.

Положение

о моральном и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного образовательного учреждения Средняя общеобразовательная школа «Школа здоровья» №464

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании статей 29, 41 Закона Российской Федерации « Об образовании», части 2 статьи 26.14 Федерального Закона от 06.10.1999 г. №184- ФЗ « Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Постановления Правительства города Москвы №86-ПП от 22 марта 2011 года « О проведении пилотного проекта по развитию общего образования» и Приказа Департамента образования г. Москвы от 25 марта 2011 года № 210 и регламентирует порядок морального и материального стимулирования работников ГБОУ СОШ №464 (далее – СОШ, образовательное учреждение). Моральное и материальное стимулирование устанавливается в целях усиления заинтересованности работников образовательного учреждения в достижении оптимального качества образовательных результатов, развитии творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, укреплении материально-технической базы, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

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

- объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
- награждение Почётной грамотой;
- представление к награждению Почётной грамотой Центрального окружного управления образования, Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- поощрительные выплаты (премии) за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности;
- поощрительные выплаты (премии) за достижение высокой эффективности в работе;
- поощрительные выплаты (премии) за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в ОУ.

1.3. При оценке труда работника школы 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 ОУ работы;
- активное участие в мероприятиях, проводимых в ОУ;
- 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 ОУ;
- работа по развитию общественно-государственного управления школой;
- эффективная работа с родителями.

2. Порядок представления к награждению

2.1. Представление к награждению Почётными грамотами разного уровня, а также представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и присвоению почётного 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 «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и присвоению почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» производится в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом предметного объединения, межпредметной рабочей группы или родительским сообществом класса;
- обсуждение кандидатуры на научно-методическом совете или на совете трудового коллектива - определение рейтинговой оценки по показателям качества труда;
- принятие решения на Педагогическом совете или общем собрании трудового коллектива.

2.3. Своевременное оформление документов для награждения нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и присвоения почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» осуществляет специалист по кадрам (заместитель директора по УВР).

3. Порядок установления и осуществления поощрительных выплат (премий)

3.1. Установление и осуществление ежемесячных поощрительных выплат, а также систематическое премирование работников ОУ производится по решению Управляющего совета из средств стимулирующего фонда оплаты труда по представлению экспертного совета и директора ОУ.

3.2. Ежемесячные надбавки устанавливаются на определённый финансовый период за следующие результаты труда:

Пункт Положения о материальном и моральном стимулировании	Наименование показателя
3.3.1.	Достижение обучающимися высоких показателей промежуточной и итоговой аттестации
3.3.2.	Высокий уровень организации учебно-воспитательного процесса, предпрофильного и профильного обучения
3.3.3.	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам
3.3.4.	Достижение обучающимися стабильно высоких показателей внеурочной творческой деятельности
3.3.5.	Высокая результативность участия школы в конкурсах и смотрах регионального и федерального уровней
3.3.6.	Высокая эффективность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с учащимися, требующими усиленного педагогического внимания
3.3.7.	Высокая эффективность организации работ по реализации программы развития школы
3.3.8.	Высокая эффективность разработанных программ, положений, экономических расчётов и других документов, способствующих институализации новой практики работы школы по достижению современных результатов образования
3.3.9.	Стабильно качественное содержание помещений и пришкольной территории в соответствии с требованиями СанПиНа, обеспечение безопасности образовательного процесса
3.3.10.	Качественное ведение документации
3.3.11.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой
3.3.12.	Высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих или восстанавливающих здоровье технологий
3.3.13	Высокая эффективность работы по расширению общественного участия в управлении и организации образовательного процесса в школе
3.3.14.	Деятельность, направленная на усиление заинтересованности увеличения учащихся в классах и поддержания работоспособности и благоприятной атмосферы среди учащихся на уроках и в группах продленного дня

3.3. Основанием для установления разовых поощрительных выплат (премий) работникам ОУ являются **качественные показатели** (согласно Приложению № 1, № 2 к настоящему Положению).

3.4.1.	<p>Обеспечение современного качества общего образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом; - достижения обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных презентаций; - 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 др. видов конкурсных соревнований различных уровней; - наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней кроме школьного.
3.4.2.	<p>Сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья учащихся по результатам мониторинга; - высокая эффективность применения работником здоровьесберегающих технологий; - высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся; - высокая эффективность работы по контролю за соблюдением контракта по питанию учащихся, норм закладки продуктов питания, сохранностью и поддержанием в рабочем состоянии оборудования столовой, расхода воды, тепла и электроэнергии; - высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек.
3.4.3.	<p>Обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом; - снижение пропусков обучающимися уроков без уважительной причины; - снижение количества обучающихся, состоящих на учете в школе и КДН; - высокий уровень удовлетворённости обучающихся и их родителей отношениями в системе «учитель-ученик», «учитель-родитель», условиями образовательного процесса.

3.4.4.	<p>Обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками школы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокая эффективность проводимых педагогом уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий; - высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов; - качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации государственного стандарта, высокая эффективность выполнения образовательной программы школы; - высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной и методической работы школы; - качественная разработка и своевременное внедрение программ оценки качества образовательного процесса в школе; - высокая эффективность содержательной деятельности информационного предметного центра, образцовое содержание кабинета; - результативность коррекционно-развивающей и реабилитационной работы с обучающимися, 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.
	<p><i>Заместителям директора по УВР, ВР:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень организации мониторинга учебно-воспитательного процесса – системы оценки качества образования в школе (СОКО); - качественная организация предпрофильного и профильного обучения; - качественное выполнение плана воспитательной работы; - качественная организация систематического контроля за информационно-методическим обеспечением образовательного процесса, ведением учебной документации и др. направлениями внутришкольного контроля; - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации; - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой; - сохранение контингента учащихся; - высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; <p><i>Начальникам структурного подразделения и другим представителям учебно-вспомогательного персонала:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - оперативное материально-техническое, ресурсное обеспечение образовательного процесса; - качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.); - качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

<p>- высокое качество организации работы по обеспечению санитарно-гигиенических норм в школе в соответствии с СанПиН;</p> <p>- своевременное и качественное сопровождение новой системы оплаты труда, разработка новых положений, подготовка экономических расчетов;</p> <p>- своевременное и качественное предоставление отчетности;</p> <p>- качественное ведение документации;</p> <p><i>заведующей библиотекой :</i></p> <p>- высокая читательская активность обучающихся;</p> <p>- участие в общешкольных и городских мероприятиях, оформление тематических выставок, организация мероприятий по пропаганде чтения как формы культурного досуга;</p> <p><i>младшему обслуживающему персоналу:</i></p> <p>- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений;</p> <p>- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;</p> <p><i>всем работникам школы - достижения по показателям, указанным в пункте 1.3 настоящего Положения.</i></p>

3.4. Размеры разовых поощрительных выплат (премий) по результатам труда устанавливаются один раз в триместр или по полугодию в следующем порядке:

- Управляющий совет ОУ утверждает Порядок распределения стимулирующего фонда, определяет приоритетные направления деятельности работников ОУ по достижению качественных результатов и доводит до сведения трудового коллектива;
- локальное профессиональное сообщество (предметное объединение, межпредметная рабочая группа и т.д.) выдвигает работника на материальное поощрение за определённое достижение (возможен также вариант самовыдвижения работника);
- экспертная комиссия, действующая на основании Положения об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ СОШ №464, проводит оценку достижения и определяет коэффициент трудового участия (КТУ) работника в баллах;
- каждый сотрудник ОУ имеет право не позднее 10 числа каждого месяца представить заместителю директора заполненный «Лист оценки результативности деятельности» для рассмотрения на заседании экспертного совета;
- Управляющий совет ОУ рассматривает и утверждает результаты работы экспертной группы и определяет размеры поощрительных выплат (премий) каждого поощряемого работника по формуле:

$$P_p = \frac{\Phi_o}{B_o} \cdot x \cdot C$$

где P_p - размер разовой поощрительной выплаты (премии) работнику школы;
 Φ_o - доля стимулирующего фонда, определяемого для разовых поощрительных выплат (премий);

B_o - общая сумма баллов, набранная всеми работниками школы, прошедшими конкурсную комиссию;

C - сумма баллов, набранная работником для поощрительных выплат (премирования);

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

- Независимого и внутреннего мониторинга качества освоения учащимися учебного содержания предметов;
- Единого Государственного Экзамена;
- государственной аттестации выпускников основной школы в новой форме;
- независимого тестирования выпускников начальной школы;

- 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 творческих ассамблеях, интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других формах общественного предъявления образовательных достижений.

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

- мониторинга здоровья;
- мониторинга системы отношений «учитель – ученик», «учитель-родитель»;
- мониторинга психологического климата;
- мониторинга адаптации обучающихся к условиям образовательного процесса;
- мониторинга уровня сплоченности ученических (классных, творческих) коллективов;
- мониторинга удовлетворенности родителей и учащихся качеством предоставляемых образовательных услуг.

3.7. Поощрительные выплаты за **продуктивность** деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в ОУ, осуществляются при условии:

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

3.9. Ежемесячные доплаты и надбавки, а также премирование директора производится учредителем школы из общего стимулирующего фонда. Размер доплат, надбавок и поощрительных выплат директору определяется учредителем по следующим показателям деятельности школы:

- **обеспечение качества образования:**
 - по результатам аттестации (в т.ч. ЕГЭ и других форм независимой оценки качества);
 - наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
 - высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в т.ч. обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);
 - высокие результаты методической, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности школы;
 - создание эффективной системы оценки качества образования в школе;
 - организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в методической работе на уровне округа, города);
 - низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в школе;
- **эффективность управленческой деятельности:**
 - обеспечение общественно-государственного характера управления;
 - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление отчетов и др. материалов и др.);
 - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень разрешения конфликтных ситуаций;
 - своевременное и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств;

- создание эффективной системы оплаты труда сотрудников, повышение заработной платы педагогических работников;
 - призовые места ОУ в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней;
 - **создание условий для качественного осуществления учебно-воспитательного процесса в ОУ:**
 - материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);
 - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
 - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий;
 - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта;
 - эстетические условия, оформление здания школы, кабинетов, состояние пришкольной территории;
 - **кадровые ресурсы ОУ:**
 - укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
 - развитие педагогического творчества (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
 - стабильность педагогического коллектива, привлечение и сохранение молодых специалистов;
 - **социальные критерии:**
 - отсутствие отчислений из школы учащихся 1-9 классов, сохранение контингента 10-11-х классов;
 - снижение количества учащихся, состоящих на учёте в КДН, отсутствие преступлений и правонарушений;
 - высокий уровень организации внешкольной и внеклассной воспитательной работы;
 - высокий уровень организации педагогического сопровождения детей «группы риска»;
 - **сохранение здоровья учащихся в ОУ:**
 - высокий уровень работы по сохранению здоровья учащихся, наличие Программы здоровья;
 - качественная организация обеспечения учащихся горячим питанием;
 - наличие системы проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья всех участников образовательного процесса (дни здоровья, спартакиады, туристические походы, полевые практики и т.д.).
- 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.

3.12. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или уменьшены в случае невыполнения и (или) некачественного исполнения работы, за которую они назначены.

3.13. Управляющий Совет школы анализирует деятельность каждого работника, участвует в оценке результативности труда, согласовывает распределение стимулирующих выплат работникам ОУ.

3.14. Профсоюзный комитет участвует в экспертизе результативности труда сотрудников, согласовывает распределение стимулирующих выплат.

3.15. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве РФ.