Приложение № 10

Согласовано Утверждаю

Председатель ПК школы: Болотова В.Н. Директор школы: Базаргуруев Ж.Б.

**Положение о** **моральном и материальном** **распределении стимулирующей части оплаты труда**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цель морального и материального стимулирования - усиление заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление морально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, а также закрепление в образовательном учреждении высококвалифицированных кадров.

1.2. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности в приказе директора;

- награждение почётной грамотой учреждения;

- награждение ценным подарком;

- награждение Почётной грамотой Районного управления образования и молодёжной организации, Областного департамента образования и науки, Министерства образования Р.Ф.

- представление к награждению нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ»

- представление к присвоению почётного звания;

- надбавки за высокие достижения или за выполнение особо важной работы;

- премирование за успешное и качественное выполнение работы и заданий.

1.3. положение принимается на общем собрании трудового коллектива.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитетана основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

**Стимулирующие выплаты для работников (педагогического персонала) школы.**

*Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора школы:*

* Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемых заместителем предметам.
* Позитивные результаты урочной и внеурочной деятельности по курируемым заместителем направлениям.
* Продуктивность реализации программы развития учреждения по курируемым заместителем направлениям.
* Качество организации работы общественных органов (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления).
* Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии.
* Результаты реализации в учреждении программы мониторинга образовательного процесса, внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.
* Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.
* Уровень организации аттестации педагогических работников школы.
* Создание условий для сохранения здоровья обучающихся и педагогов.
* Обеспечение доступности качественного образования.
* Работа с родителями.

*Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей:*

* Позитивная динамика учебных достижений обучающихся (прирост учебных достижений, эффективность работы учителя);
* Позитивные результаты в методической работе;
* Результаты инновационной деятельности учителя;
* Позитивные результаты деятельности учителя в качестве педагога-воспитателя;
* Исполнительская дисциплины;
* Общественная активность;

*Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников:*

* Позитивная динамика учебных достижений обучающихся (прирост учебных достижений, эффективность работы учителя);
* Позитивные результаты в методической работе;
* Результаты инновационной деятельности учителя;
* Позитивные результаты деятельности учителя в качестве педагогического работника школы (мастер производственного труда, социальный педагог, педагог-хореограф, преподаватель ОБЖ, воспитатель предшкольной группы);
* Исполнительская дисциплины;
* Общественная активность;

3. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

4. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Стимулирующие выплаты для технического персонала**

Успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнение особо важных работ и мероприятий; обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, проведение генеральных уборок, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании может учитываться:

-интенсивность и напряженность работы;

-особый режим работы;

-непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ, различных проектах;

-организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к отопительному сезону;

- устранении последствий аварий;

- подготовке и проведении международных, российских, республиканских мероприятий учебно-воспитательного, научно-методического, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

- награждении государственными наградами Российской Федерации

- награждении ведомственными наградами,

- награждение грамотами и благодарственными письмами всех уровней

Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя общеобразовательного учреждения