

«ПРИНЯТО»

Педагогическим советом муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 50 имени Нины Фурсовой
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Директором муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 50 имени Нины Фурсовой
Приказ № 283 от 30.08.2024 г.

_____ В.А. Васева

«СОГЛАСОВАНО»

Управляющим советом муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 50 имени Нины Фурсовой
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.

Положение

о материальном и нематериальном стимулировании педагогических работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 50 имени Нины Фурсовой

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном и нематериальном стимулировании педагогических работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 50 имени Нины Фурсовой (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 2 июля 2021 года, Уставом муниципального автономного общеобразовательного учреждения муниципального образования город Краснодар средней общеобразовательной школы № 50 имени Нины Фурсовой (далее - МАОУ СОШ № 50), Коллективным договором и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность, регламентирует порядок и условия нематериального стимулирования педагогических работников, включая показатели результативности, эффективности и продуктивности труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности и нематериального стимулирования работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных перед коллективом задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательной деятельности, ответственности за конечные результаты труда, укрепления и развития материально-технической базы, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием в МАОУ СОШ № 50 (далее – Школа).

1.4. В данном Положении под премированием следует понимать выплату работникам общеобразовательной организации денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя должностной оклад, выплаты стимулирующего характера и повышающих коэффициентов, предусмотренные нормативными правовыми актами,

Положением об оплате труда работников образовательной организации, Положением о надбавках и доплатах работникам образовательной организации и иными локальными нормативными актами, а также трудовыми договорами работников.

1.5. Настоящее положение описывает принципы и правила распределения нематериального вознаграждения и порядок формирования компенсационного пакета в части, состоящей из нематериальных стимулов, для педагогических работников Школы.

1.6. Нематериальное стимулирование осуществляется в целях усиления заинтересованности педагогических работников, в том числе классных руководителей, в развитии творческой активности и инициативы, повышения качества воспитательного процесса, а также закрепление в общеобразовательной организации высококвалифицированных кадров.

1.7. Нематериальное стимулирование может применяться как совместно с денежным стимулированием, так и отдельно в качестве самостоятельной формы стимулирования.

Принципы поощрения

1.8. Поощрение работников основано на принципах:

- законности;
- гласности;
- поощрение исключительно (приоритетности личных заслуг и достижений) за особые личные заслуги и достижения;
- стимулирование эффективности и качества работы.

1.9. Задачи:

- качественное выполнение функциональных обязанностей;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к долгу;
- активное участие в мероприятиях, проводимых на муниципальном и школьном уровнях;
- совершенствование форм и методов воспитания.

1.10. Положение разработано администрацией школы, выносится на обсуждение на Педагогическом совете Школы, согласовывается с выборным профсоюзным органом (далее - профсоюзный комитет) и утверждается приказом директора Школы.

2. Механизмы нематериального стимулирования педагогических работников по следующим направлениям:

2.1. Организационное стимулирование, направленное на создание благоприятных условий деятельности для осуществления классного руководства, включая:

- создание эффективных механизмов взаимодействия всех субъектов воспитательной деятельности между собой и с администрацией общеобразовательной организации;
- создание системы наставничества и организацию методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство, наставничество;
- организацию рабочих мест для педагогических работников с учетом выполнения дополнительных задач, не связанных с основной деятельностью.

2.2. Социальное стимулирование, предполагающее привлечение к принятию решений, участию в управлении коллективом, делегирование важных полномочий и создание условий для профессионального развития и роста, изменение статуса, должности сотрудника включая:

- наделение полномочиями и статусом наставника, руководителя методического объединения педагогических работников, осуществляющих классное руководство и другие должности сотрудника;
- предоставление возможности участия в конкурсах профессионального мастерства с целью развития личностной и профессиональной самореализации;
- предоставление возможности повышения квалификации, участия в стажировках, вебинарах, семинарах и других мероприятиях образовательного характера.

2.3. Психологическое стимулирование, предполагающее использование разных механизмов создания благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, в том числе с учётом интересов всех педагогических работников, осуществляющих классное руководство, включая:

- создание механизмов разрешения и предотвращения конфликтных ситуаций между участниками образовательных отношений в общеобразовательной организации;

- организация консультаций и создание условий для психологической разгрузки и восстановления в общеобразовательной организации или вне ее, для профилактики профессионального выгорания в связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства.

2.4. Моральное стимулирование педагогических работников, обеспечивающее удовлетворение потребности в уважении со стороны коллектива, администрации общеобразовательной организации, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и социума с использованием всех форм поощрения деятельности по классному руководству, включая:

- публичное признание результатов труда педагогических работников, осуществляющих классное руководство, в виде благодарности с занесением в трудовую книжку, награждения почетными грамотами и благодарственными письмами различного уровня, выдачи статусных знаков отличия, размещения их фотопортретов с аннотациями на доске почёта;

- размещения информации об успехах социально-значимой деятельности педагогических работников, в СМИ и на официальных онлайн-каналах Школы и учредителя Школы;

- информирование родительской общественности о достижениях, связанных с осуществлением деятельности педагогическими работниками;

- организация исполнительными органами государственной власти и органами местного самоуправления конкурсов для выявления лучших педагогических работников, осуществляющих классное руководство, с дальнейшим установлением баннеров с фотографиями победителей на территории, относящейся к Школе

3. Показатели (критерии) и виды нематериального стимулирования

3.1. При поощрении по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

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

- внедрение информационных, цифровых образовательных ресурсов, инновационных, дистанционных, здоровьесберегающих и др. технологий;

- качество и высокий уровень обучения, преподавания, воспитания;

- эффективность обеспечения доступности и качественного образования;

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности;

- распространение педагогического опыта и достижений через проведение семинаров, мастер-классов, конференций и т.д.;

- наличие публикаций по методическому обеспечению образовательной деятельности;

- активное участие в профессиональных, детских праздниках и др. массовых мероприятиях, субботниках;

- высокое качество проведения военно-патриотических мероприятий, активность участия (работа с ветеранами, открытые тематические мероприятия, музейные уроки и т.п.);

- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, конференций, спортивных соревнований;

- качество работы на основе внешней рейтинговой оценки, оценки иных внешних экспертиз и проверок, оценки службы качества образовательной организации;

- использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;
- высокое качество организации досуга с обучающимися в каникулярное время;
- оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией и прочих специальных типов работ;
- улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;
- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- проведение своевременной договорной кампании;
- подготовка объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- высокий уровень работы с подрядными организациями;
- высокий уровень организации практических занятий, просветительской и разъяснительной работы с участниками образовательной деятельности по вопросам обеспечения безопасности, ГО, антитеррористической защищенности, оказанию ПМП, действиям в чрезвычайных ситуациях;
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- высокий уровень организации работы по соблюдению требований внутриобъектного режима, правил внутреннего распорядка, предупреждению антиобщественного поведения обучающихся;
- результативность сотрудничества и взаимодействия со сторонними организациями: ОВД, ФСБ, ГО и ЧС, прокуратурой, территориальными подразделениями пожарной охраны, с военным комиссариатом и др.;
- увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- другие виды выполняемых работ, носящих разовый характер и не предусмотренных должностными обязанностями работника.

3.2. Нематериальное стимулирование может быть реализовано:

3.2.1. Сотрудникам административных и хозяйственных служб – за высокие достижения в труде, выполнение дополнительных работ, активное участие и большой вклад в реализацию проектов общеобразовательной организации, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности дошкольного образовательного учреждения, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства, разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, по результатам проведенных государственными органами проверок.

3.2.2. Педагогическим работникам – за большой объем выполненных научно-исследовательских работ, активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов, подготовку трудов и иных печатных работ общеобразовательной организации, подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы, качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства.

3.2.3. Администрации – за большой объем работ, привлечение дополнительных источников финансирования в деятельности школы, организацию, заключения договоров и

получения грантов, организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ, подготовку научных трудов и иных печатных работ общеобразовательной организации.

3.3. Поощрения могут быть к праздничным датам:

- Дню защитника отечества,
- Международному женскому дню,
- Дню знаний,
- Дню учителя,
- Новому году,
- в связи с юбилеями работников (50, 55, 60-летиями) или школы,
- в связи с уходом на пенсию,
- бракосочетанием (работника, его детей),
- рождением ребенка в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером премии не ограничены.

3.4. Для реализации поставленных целей в Школе вводятся следующие виды поощрения работников:

- объявление благодарности в приказе директора школы;
- награждение почетной грамотой общеобразовательной организации;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар;
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края
- ходатайство о награждении Почетной грамотой Министерства просвещения РФ;
- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почетный работник образования РФ».

4. Показатели, влияющие на лишение поощрений

4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ, административно-управленческий персонал представляет руководителю школы служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.2. Все случаи лишения поощрения рассматриваются директором школы и Комиссией в индивидуальном порядке.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете Школы, согласовывается на управляющем совете Школы и утверждается приказом директора школы.

5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в установленном порядке, предусмотренном п.6.1 настоящего Положения.

5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
муниципального образования город Краснодар
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 50
имени Нины Фурсовой

Российская Федерация, Краснодарский край, муниципальное
образование город Краснодар, Берёзовый сельский округ
п. Берёзовый, ул. Целиноградская 1,
тел/факс (861)211-33-20, e-mail: school50@kubannet.ru

П Р И К А З

30.08.2024г.

№ 283-О

**Об утверждении Положения о материальном и нематериальном
стимулировании педагогических работников МАОУ СОШ № 50**

В соответствии с Трудовым и Налоговым Кодексами Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 2 июля 2021 года, Уставом общеобразовательной организации, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о материальном и нематериальном стимулировании педагогических работников МАОУ СОШ № 50.
2. Лавровой Л.Ю., администратору сайта, опубликовать на официальном сайте МАОУ СОШ №50 Положение о материальном и нематериальном стимулировании педагогических работников МАОУ СОШ № 50.
3. Чернавиной А.В., секретарю МАОУ СОШ №50, ознакомить с настоящим приказом административных работников под подпись.
4. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор МАОУ СОШ № 50

В.А. Васева

С приказом ознакомлены:

Панюта О.Р.

Алтухова О.Н.

Попович Н.С.

Анохина Л.Н.

Порфириади И.Г.

Коржова Н.Л.

Тимофеева Е.Г.

Лаврова Л.Ю.