

Принято
педагогическим советом
протокол №1
от «29» августа 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУ «СОШ №38»

_____ Р.А. Нуриев
введено в действие приказом
№200 от 29.08.2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о моральном и материальном стимулировании работников

Общие положения

1. Настоящее Положение о моральном и материальном стимулировании работников школы разработано в целях усиления заинтересованности и развития творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач, стимулирование роста профессионального мастерства, а также повышения качества и результата трудовой деятельности работника.

2. Моральное и материальное стимулирование осуществляется в соответствии с настоящим Положением, разработанным на основании действующего законодательства.

3. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников школы:

- объявление благодарности в приказе директора школы;
- награждение Почетной грамотой школы;
- награждение ценным подарком;
- представление к награждению Почетной грамотой управления образования и по делам молодежи, Почетной Грамотой мэра города, Почетной грамотой Руководителя Исполнительного комитета города;
- представление к награждению отраслевыми наградами Министерства образования и науки РТ и Министерства образования Российской Федерации;
- представление к присвоению почетного звания и нагрудным государственным наградам РТ и РФ; надбавки за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы;
- премирование за успешное и качественное выполнение работы и отдельных заданий.

4. Положение принимается с учетом мнения профкома на собрании трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом директора школы.

Порядок морального стимулирования.

1. Ежегодно в мае месяце текущего года по представлению администрации и профкома школы, собрание трудового коллектива рассматривает вопрос о представлении работников школы к награждению:

- Почетной грамотой образования и й мэра, управления по делам молодежи;
- отраслевыми наградами РТ и РФ;

- государственными наградами РТИРФ.

2. Представление руководителя школы к награждению работников Почетной грамотой управления образования и по делам молодежи может рассматриваться на собрании трудового коллектива в течение текущего года.

3. При оценке труда работника школы учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей инструкции;
- достижение высокой результативности в работе.

Порядок премирования.

1. Премирование работников школы производится приказом директора по представлению комиссии по распределению премии с учетом мнения профкома, за счет средств фонда материального поощрения.

2. Состав комиссии определяется собранием трудового коллектива и утверждается директором школы. По должности в состав комиссии в обязательном порядке входят заместители директора школы, председатель профкома, руководители методических объединений, главный бухгалтер. Возглавляет комиссию директор школы.

3. Члены комиссии имеют право:

- обсуждать деятельность любого члена коллектива и вносить предложения по оценке их деятельности;
- отстаивать свое мнение, основываясь на фактах;
- члены комиссии обязаны быть принципиальными нормы и соблюдать этические, моральные нормы

4. Премирование работников школы производится ежемесячно.

5. Педагогические работники школы в случае качественного выполнения своих функциональных обязанностей и отсутствие нарушений трудовой дисциплины премируются (баллы, премия) ежемесячно с учётом следующих критерий. Критерии качества доводятся до коллектива заблаговременно:

Учителей:

- активное участие в работе предметного методического объединения и в разработках творческих проектов, организацию и эффективную деятельность творческих групп, реализацию инновационных проектов;
- активное участие в муниципальных и республиканских мероприятиях;
- досрочное и качественное выполнение дополнительных поручений и заданий;
- проведение на базе школы семинаров, конкурсов;
- Подготовку победителей муниципальных, республиканских, всероссийских и международных олимпиад, конкурсов, соревнований. По результатам, смотров, конкурсов, аттестации и т.д.;
- победитель работник в различных муниципальных и республиканских конкурсах, смотрах, соревнованиях и т.д.;
- добросовестное выполнение прямых функциональных обязанностей, высокий уровень исполнительской дисциплины, проявление такта и уважения к коллегам, отсутствие жалоб со стороны учителей, родителей, учащихся;
- целенаправленная работа над повышением качества обучения с целью формирования у учащихся прочных знаний, умений, навыков;

- пополнение лаборатории дидактическим материалом, оформление кабинета, осуществление сохранности кабинета....

Администрации:

- отсутствие замечаний по документации, выполнению функциональных обязанностей;
- творческий подход к исполнению поручений;
- разработка новых форм и методов работы в руководстве учебно- воспитательным процессом;
- взаимозаменяемость коллег, отсутствие конфликтов на всех уровнях.

Технического персонала:

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей с соблюдением режима работы;
- отсутствие предписаний и актов со стороны санэпидстанции, технической инспекции, экологической милиции, УРЭИК, пожарной инспекции;
- сохранность инвентаря и материальных ценностей на закрепленной территории;
- выполнение дополнительных работ, не входящих в основные должностные обязанности;
- замена отсутствующих работников; организацию и участие в ремонтных работах. Премия не выплачивается за время нахождения работника школы в очередном или ином отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу, административным дням и отпускам.

8. Директор школы имеет право депремировать работника (полностью или частично) с учетом приказов о дисциплинарном наказании, выговоре, учитывая мнения комиссии и профкома по итогам работы за квартал. Критерии депремирования:

- нарушение трудовой дисциплины (опоздание на работу, отсутствие на совещаниях, дежурстве по школе и столовой, нарушение Устава школы и единого распорядка работы школы, неправильное ведение документации);
- отсутствие индивидуальной и дифференцированной работы с учащимися;
- нарушение и невыполнение санитарно-гигиенического режима школы, содержание кабинетов в ненадлежащем виде, нарушение сохранности имущества и кабинетов школы;
- нарушение правил техники безопасности, охраны жизни и здоровья учащихся;
- не выполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
- нарушение и упущение в работе, отмеченные в актах, справках, предписаниях, приказах и других документах школы, управления образования и других контрольно-надзорных органов;
- жалобы со стороны родителей учащихся.

9. Премия руководителю школы выплачивается в соответствии с приказом начальника управления образования и по делам молодежи. 10. Премии работникам школы максимальными размерами не ограничиваются.

11. Приказ о премировании или депремировании работников школы доводится до сведения каждого работника с необходимыми разъяснениями в течение 3-х дней со дня издания.

Заключительное положение.

1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения профкома на собрании трудового коллектива школы, утверждается и вводится в действие приказом директора школы.

2. Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

3. Спорные вопросы рассматриваются на совместном заседании администрации и профкома школы и в соответствии с действующим законодательством.