

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Актанышская кадетская школа-интернат имени Героя Советского Союза Хасана Заманова»

Принято на заседании  
педагогического совета  
Протокол № 1  
от «18» 08 2015г.

Директор школы И. И. Ялалов  
Приказ № 177 от 18 08 2015 г.



**Положение  
о моральном стимулировании работников  
по ГБОУ «Актанышская КШИ»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса РФ.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок морального стимулирования работников ГБОУ «Актанышская КШИ» с целью создания условий, при которых сотрудники Учреждения испытывали бы чувство профессиональной гордости и личной ответственности за причастность к деятельности школы, за высокое качество исполнения трудовых обязанностей, а также чувство удовлетворенности своим трудом, как значимых факторов мотивации их профессионального роста, усиления заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы, в совершенствовании качества своей профессиональной деятельности, укрепления материально-технической базы Учреждения, создании условий достижения оптимального качества образовательных результатов.

1.3. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие виды морального стимулирования работников:

- За успехи в труде;
  - объявление благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку;
  - объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
  - награждение Почетной грамотой Учреждения;
- За особые трудовые заслуги:
  - представление к награждению учредителем (благодарственное письмо, грамота);
  - представление к награждению администрацией района;
  - представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Татарстан;
  - представление к награждению Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
  - представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель РФ»;
  - представление к присвоению звания «Народный учитель России»;
  - представление к отраслевым наградам;
  - представление к иным почетным званиям и отраслевым наградам.

1.4. При оценке труда работников учреждения дающий право на представление к указанным видам морального стимулирования, учитываются показатели эффективности, включающие образцовое выполнение должностных обязанностей, которое превосходит обычные требования, особо выделяет работника среди его коллег, что позволяет квалифицировать результаты его труда как значимый вклад в деятельность Учреждения.

1.5. По результатам оценки труда работниками могут быть представлены одновременно как моральные, так и материальным виды стимулирования.

1.6. Итоговая оценка результативности труда работников Учреждения осуществляется один раз в год

на основе технологии дифференциации оценки персонала и обобщения результатов мониторинга эффективности труда. С этой целью в Учреждении приказом директора создается экспертная комиссия с годовым сроком полномочий. В её состав входят: представитель профсоюзной организации Учреждения, председатели методобъединений, заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе. Экспертная комиссия проводит мониторинг эффективности труда работников Учреждения в соответствии со строго фиксированными критериями, разрабатываемыми комиссией и утвержденными директором Учреждения. Содержание критериев оценки эффективности труда доводится до сведения всех работников. Результаты мониторинга эффективности труда работников являются открытыми для ознакомления и обсуждения и доводится до сведения каждого работника учреждения.

## **2. Порядок представления к награждению.**

2.1. В соответствии с технологией дифференциации оценки персонала и по данным экспертной оценки эффективности труда выделяются следующие категории работников Учреждения:

- категория «А» - работники с наиболее высокими результатами эффективности труда;
- категория «В» - работники со средними результатами эффективности труда;
- категория «С» - работники с низкими результатами эффективности труда;

2.2. Работники категории «А» представляются ко всем видам морального стимулирования, перечисленным в п.1.3. настоящего Положения.

2.3. Работники категории «В» представляются к следующим видам морального стимулирования:

- объявление благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку;
- объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;

2.4. Работники категории «С» представляются только к объявлению благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку.

2.5. Моральное стимулирование работников за успехи в труде осуществляется на основании ходатайства председателя экспертной комиссии.

2.6. Моральное стимулирование работников за особые трудовые успехи в заслуги осуществляется на основании соответствующих положений, в соответствии с утвержденным графиком, с учетом существующей квоты, утвержденной Учредителем.

## **3. Применение мер морального стимулирования.**

3.1. Объявление благодарности в приказе директора без занесения в трудовую книжку.

3.1.1. Благодарность без занесения в трудовую книжку объявляется работникам за следующие достижения:

- выполнение на высоком уровне своих трудовых обязанностей;
- проведение разовых мероприятий по поручению руководства учреждения;

3.1.2. Благодарность объявляется приказом директора Учреждения.

3.2. Объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку.

3.2.1. Благодарность с занесением в трудовую книжку объявляется работникам за следующие достижения:

- выполнение на высоком уровне своих трудовых обязанностей;
- проведение разовых мероприятий по поручению руководства учреждения;
- значительное улучшение показателей обученности и развития обучающихся;
- успешное освоение и внедрение в практику новых технологических методов и приемов обучения, воспитания;
- значительные успехи в сохранении и укреплении материально-технической базы учреждения.

3.2.2. Благодарность объявляется приказом директора учреждения.

3.3. Награждение Почетной грамотой Учреждения.

3.3.1. Почетной грамотой награждаются работники за профессиональное мастерство, систематической добросовестный, высококвалифицированный труд, способствующий раз-

вitiю учреждения, вносящий значительный вклад в его деятельность, и имеющие стаж работы в учреждении не менее 5 лет.

3.3.2. Ходатайство на награждение Почетной грамотой заместитель директора по УВР представляет директору Учреждения не позднее чем за 10 дней до награждения.

3.3.3. Награждение Почетной грамотой учреждения производится на основе приказа директора Учреждения на торжественном собрании трудового коллектива.