

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>СОГЛАСОВАНО</b></p> <p>на Управляющем Совете</p> <p>« <u>01</u> » <u>09</u> 2022 г.</p> <p>Протокол №</p> | <p><b>ПРИНЯТО</b></p> <p>на педагогическом совете</p> <p>« <u>26</u> » <u>08</u> 2022 г.</p> <p>Протокол № 1</p> |  <p>Утверждаю</p> <p>Директор МБОУ ООШ с. Усть-Ужеп</p> <p><i>Семешова Т.В.</i> Семешова Т.В.</p> <p>Приказ № <u>5/3</u> от " <u>01</u> " сентября 2022 г.</p> |
|---|--|---|

**Положение**  
**о нематериальном стимулировании работников**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**основной общеобразовательной школы с. Усть-Ужеп**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ, регламентирует порядок и условия нематериального стимулирования педагогических работников, включая показатели результативности, эффективности и продуктивности труда.

1.2. Положение о нематериальном стимулировании закрепляет правила нематериального стимулирования педагогических работников, и порядок формирования нематериальных стимулов.

1.3. Положение утверждает руководитель общеобразовательной организации и вводит в действие своим приказом.

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

1.5. 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.

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

## Принципы поощрения

### 1.7. 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.

### 1.8. 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.

## 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 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 должностисотрудника;

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 сайтах общеобразовательной организации и учредителя общеобразовательной организации;

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 улицах населенных пунктов сельских районов и городских округов, районных и областных центров

### **3. Показатели нематериального поощрения**

| <b>Учителей, осуществляющих учебный процесс</b> |   |
|---|---|
|   | За положительную динамику индивидуальных образовательных результатов  |
|   | За высокие результаты итоговой аттестации школьников (ГИА)  |
|   | За подготовку участников, призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня (очная форма) |
|   | За подготовку участников, призеров и победителей олимпиад, конкурсов, конференций, различного уровня (дистанционная форма)      |
|   | За высокие результаты инновационной деятельности, экспериментальной работы  |
|   | За реализацию программ наставничества   |
|   | За внедрение и качественное выполнение авторских программ углубленного и программ расширенного изучения предметов               |

|                              |  |
|------------------------------|--|
|                              | За проведение открытых уроков высокого качества или внеклассных мероприятий по предметам   |
|                              | За систематическое использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки, подвижные игры на переменах и др.)                                |
|                              | За обобщение педагогического опыта (публикации в журналах, выступления на МС, ПС, ШМО, РМО, конференциях, публикация методических рекомендаций)                                |
|                              | За участие педагога в профессиональных конкурсах разного уровня  |
|                              | За образцовое содержание кабинета  |
|                              | Активизация участия школьников в Интернет - олимпиадах, конкурсах, интеллектуальных играх и т.д.   |
|                              | Участие школьников в проектной деятельности  |
|                              | Создание и ведение блогов по вопросам воспитания и образования   |
|                              | Активное участие в разработке и реализации ООП в рамках ФГОС ОО  |
|                              | Систематическое использование в образовательном процессе цифровых образовательных ресурсов   |
|                              | Создание и реализация авторских программ по сохранению здоровья школьников.  |
|                              | За выполнение особо важных разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями  |
|                              | За положительную динамику индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)                             |
| <b>Заместителя директора</b> |  |
|                              | За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся   |
|                              | За высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса  |
|                              | За качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) |
|                              | За сохранение контингента учащихся   |
|                              | За высокий уровень организации внутришкольного повышения квалификации педагогических работников  |
|                              | За поддержание благоприятного психологического климата в коллективе  |
|                              | За высокий уровень организации и проведения школьных, районных, краевых мероприятий для учащихся и учителей  |
|                              | За обеспечение участия обучающихся в мероприятиях школьного, муниципального, регионального и федерального уровней  |
|                              | За обобщение опыта административной работы на муниципальном, региональном и федеральном уровнях  |
|                              | За качественную организацию и проведение на высоком уровне семинаров, конференций, фестивалей и других мероприятий районного, городского и федерального уровня                 |
|                              | За высокий уровень организации работы по военно-патриотическому воспитанию школьников  |
|                              | За высокий уровень организации спортивно-массовой работы   |
|                              | За эффективность реализации образовательных программ   |
|                              | За высокий уровень организации общественно полезного труда   |
|                              | За высокий уровень работы по повышению имиджа школы  |
|                              | За качественную работу по организации горячего питания   |
|                              | За отсутствие замечаний, предписаний по итогам инспекторских проверок деятельности школы (на основании справок, приказов)  |
|                              | За высокий уровень работы по организации каникулярного отдыха школьников   |
|                              | За выполнение особо важных разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями.   |

|   |   |
|---|---|
|   | За участие администрации в профессиональных конкурсах разного уровня  |
|   | За публикацию материалов о деятельности школы в СМИ (статьи, заметки, интервью и др.)   |
| <b>Классного руководителя</b>                     |   |
|   | За высокий уровень организации и проведение внеклассных мероприятий   |
|   | За высокий уровень работы по привлечению школьников к участию в социальных проектах, общественных мероприятиях  |
|   | За высокий уровень организации наставничества   |
|   | За качественную организацию работы органов ученического самоуправления  |
|   | За эффективность работы по организации общественно полезного труда учащихся   |
|   | За подготовку и публикацию материалов, отражающих деятельность школы  |
|   | За высокий уровень организации горячего питания школьников  |
|   | За динамику снижения количества учащихся и семей, стоящих на разного вида профилактических учетах   |
|   | За отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины   |
|   | За результативность работы по профилактике безнадзорности и правонарушений  |
|   | За высокий уровень работы с родительской общественностью  |
| <b>Других категорий педагогических работников</b> |   |
|   | За результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися   |
|   | За высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчётов, оформление документации и т.д.)   |
|   | За проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу  |
|   | За своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля   |
|   | За участие в организации и проведении общешкольных и районных мероприятий высокого уровня   |
|   | За привлечение школьников, состоящих на разных видах учёта, к участию в общешкольных и районных мероприятиях  |
|   | За активное содействие классным руководителям в получении учащимися, состоящими на разных видах учёта и находящимися в «группе риска» дополнительного образования через систему кружков, клубов, секций, объединений, организуемых в школе, по месту жительства |
|   | За высокий уровень подготовки, организации и проведения мероприятий по профилактике детского травматизма  |
|   | За активизацию деятельности органов ученического самоуправления   |
|   | За организацию постоянного взаимодействия с организациями, ориентированными на воспитательный процесс (библиотеки, детские и молодёжные организации)  |
|   | За высокую результативность по итогам участия школьников в муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, фестивалях и т.д.   |
|   | За значимый вклад в деятельность воспитательной работы  |
|   | За эффективную организацию работы органов детского самоуправления   |
|   | За качественную работу с опекаемыми детьми  |
|   | За эффективную работу с допризывной молодёжью   |
|   | За высокие результаты инновационной работы и экспериментальной деятельности   |
|   | За снижение количества учащихся, состоящих на профилактических учётах разного уровня  |
|   | За активное участие в общественных акциях   |
|   | За эффективную работу по формированию психологической готовности обучающихся и педагогов к внешней оценке качества образования  |
|   | Высокий уровень организации мероприятий, проводимых для обучающихся в каникулярное время  |
|   | За своевременность и достоверность информационно-аналитических материалов, обеспечивающих потребности школы в организации образовательного процесса (материалы к консилиумам, педагогическим советам, родительским собраниям,                                   |

|  |   |
|--|---|
|  | консультациям).   |
|  | Участие в профессиональных конкурсах, в работе творческих групп.                        |
|  | За эффективную работу с допризывной молодежью   |
|  | За выполнение особо важных разовых поручений, не связанных с должностными обязанностями |

### 3. Порядок представления к поощрению.

3.1. Поощрения осуществляются на основании ходатайств руководителей ШМО, творческих групп, заместителя директора, представителей органов самоуправления организации, директора.

3.2. Представление к награждению Почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами производится в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом методического объединения или методическим советом;
- обсуждение кандидатуры и принятие решения осуществляется на Педагогическом совете или Общем собрании трудового коллектива.

3.3. Своевременное оформление документов для награждения осуществляет:

На педагогов и классных руководителей руководители ШМО представляют:

- характеристику с указанием конкретных заслуг кандидата;

На руководителя ШМО предоставляется характеристика предоставляется заместителем директора

Согласование кандидатов оформляется протоколом Совета трудового коллектива.

3.4. При выдвижении кандидата учитываются следующие показатели:

- вклад работника для достижения поставленных целей и задач перед Учреждением;
- качество и эффективность выполняемой работы;
- участие в общественной работе коллектива Организации;
- наличие благодарностей от участников образовательных отношений;
- продолжительный безупречный труд в Организации (не менее 3 лет).

3.5. Меры поощрения не применяются к сотрудникам, совершившим в оцениваемый период хотя бы один дисциплинарный проступок, и имеющим в связи с этим дисциплинарное взыскание, поскольку непременно

основанием применения мер поощрения является добросовестное исполнение сотрудником своих трудовых обязанностей.