|  |  |
| --- | --- |
| C:\Users\I1324\Documents\Scanned Documents\Положение о нематериальном стимулировании работников.jpeg |  |
|  |  |

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 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 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**

|  |  |
| --- | --- |
| **Учителей, осуществляющих учебный процесс** | |
| 1. 1 | За положительную динамику индивидуальных образовательных результатов |
|  | За высокие результаты итоговой аттестации школьников (ВПР) |
|  | 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) |
| **Классного руководителя** | |
|  | 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 |
|  | **Других категорий** **педагогических работников** |
|  | 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 находящихся 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 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, 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 директором.

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