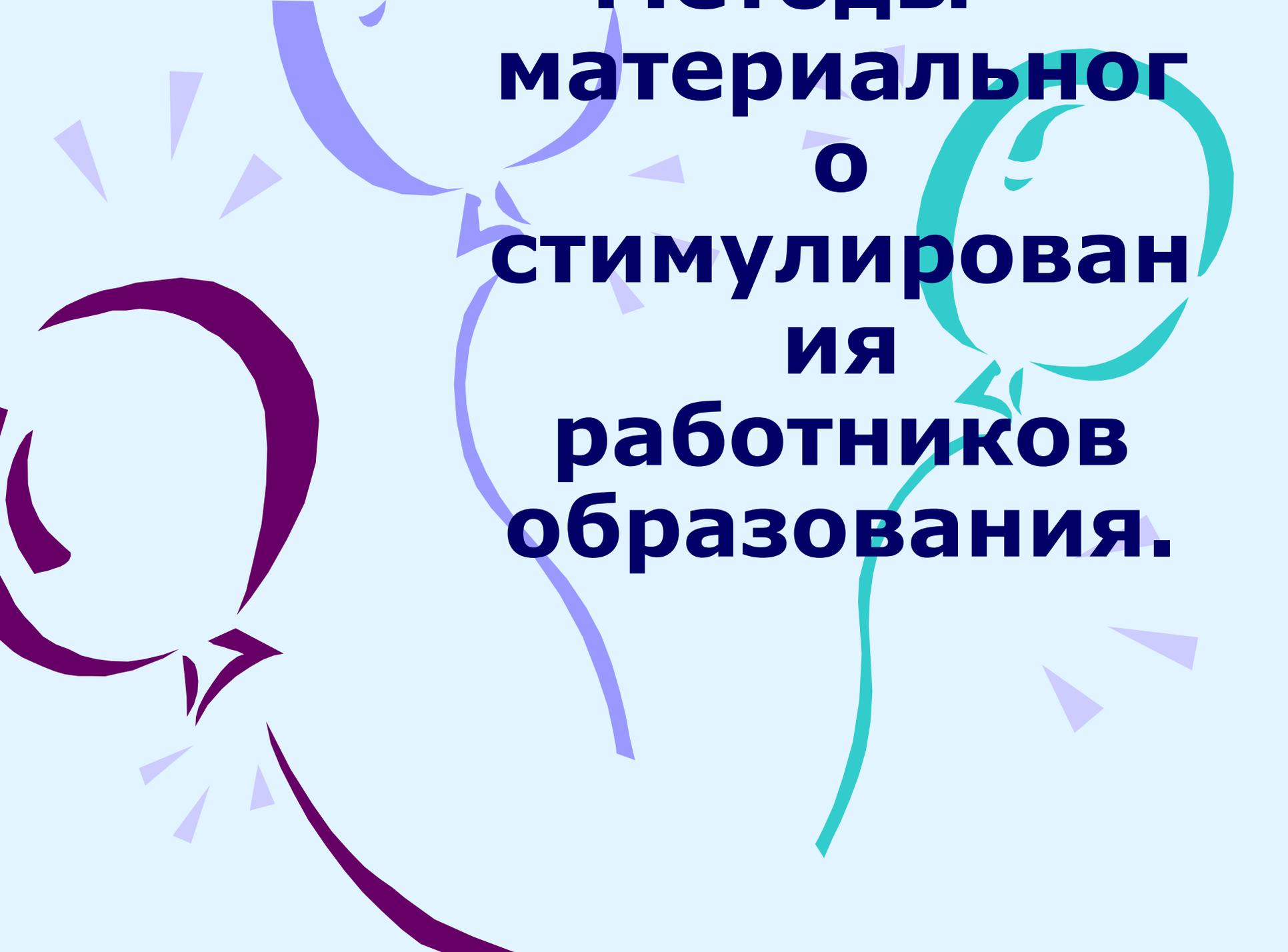


**методы
материальног
о
стимулирован
ия
работников
образования.**

The background features several large, flowing, abstract shapes in shades of purple, teal, and maroon. These shapes resemble stylized arrows or ribbons that curve and swirl across the page. Interspersed among these larger forms are numerous smaller, light purple triangular shapes, some pointing towards the center and others pointing outwards, creating a sense of dynamic movement and energy.

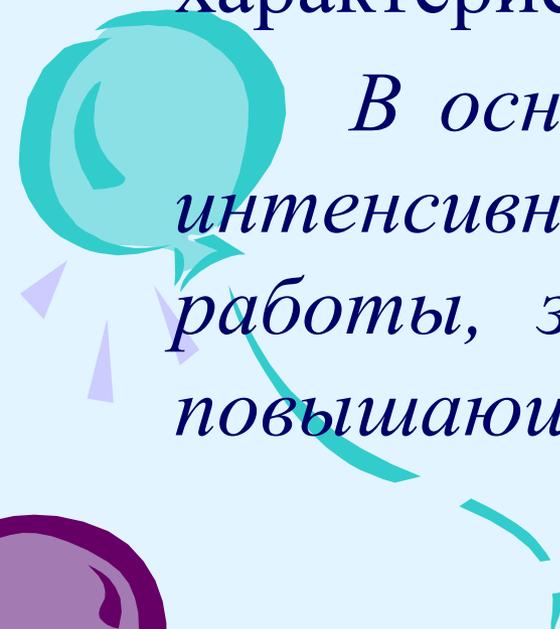


В школе применяются следующие методы материального стимулирования:

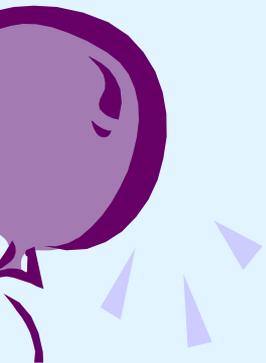
- надбавки
- доплаты
- премии
- материальная помощь
- поощрения



1. Надбавки – это выплаты стимулирующего характера, которые начисляются за конкретные заслуги или характеристики работника.

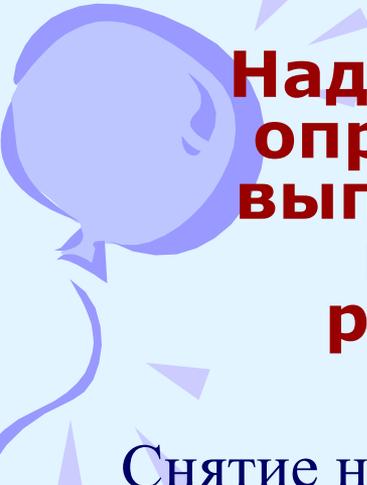


В основном выплачивают надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж работы, персональный повышающий коэффициент к окладу.



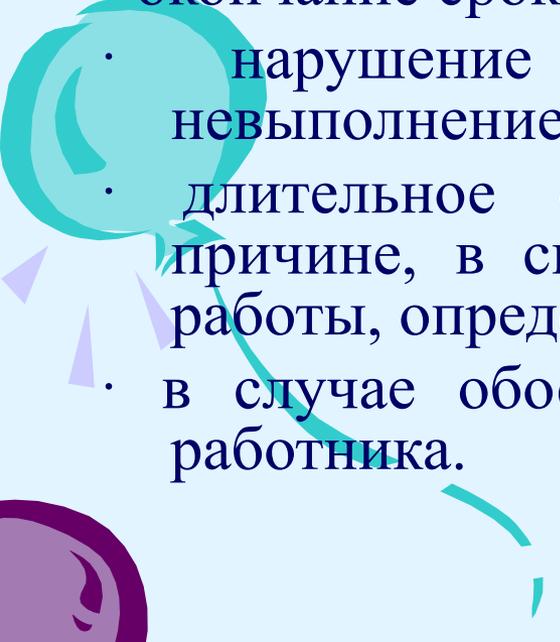
Основными показателями для установления поощрительных надбавок педагогическим работникам являются:

1. Уровень освоения обучающимися учебных программ;
2. Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности;
3. Успешность внеурочной работы педагогического работника по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя;
4. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника;
5. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника;
6. Результативность презентации собственной педагогической деятельности;
7. Качество подготовки учащихся к процедурам ЕГЭ и ГИА;
8. Дежурство по школе;
9. Работа по производственной необходимости;
10. Работа с документацией;
11. Участие в воспитательной работе школы.

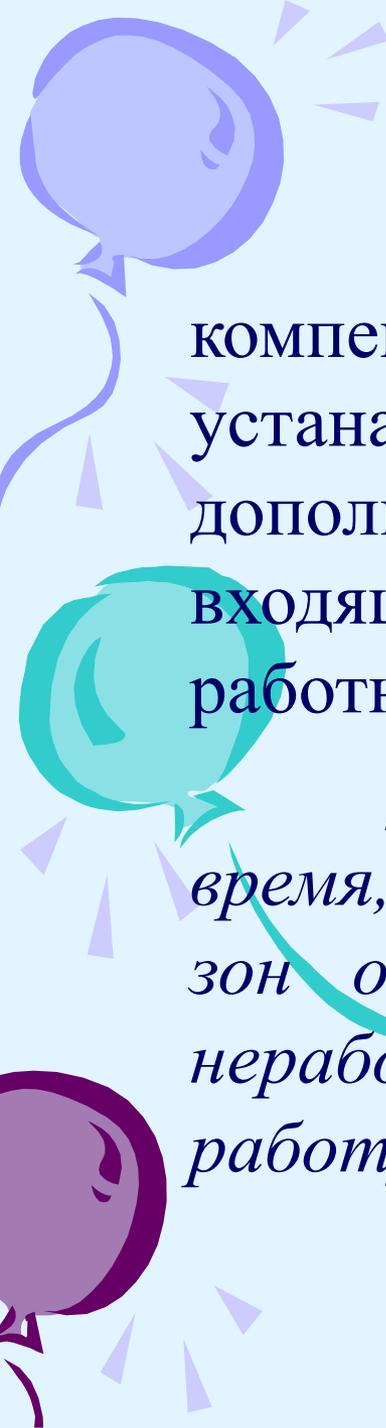


Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ как основным работникам, так и работающим по совместительству.

Снятие надбавок осуществляется по следующим причинам:

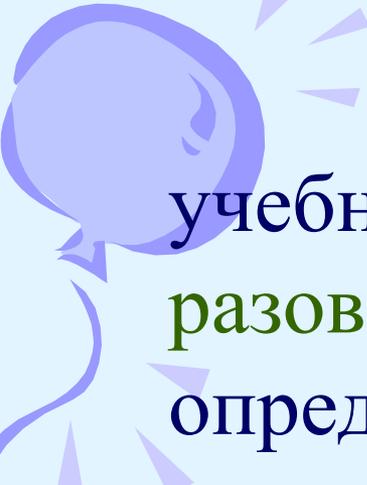
- окончание срока действия надбавки;
 - нарушение трудовой дисциплины (опоздания, невыполнение должностных обязанностей и приказов);
 - длительное отсутствие работника по уважительной причине, в связи с чем не могли быть осуществлены работы, определенные при установлении доплат;
 - в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника.
- 



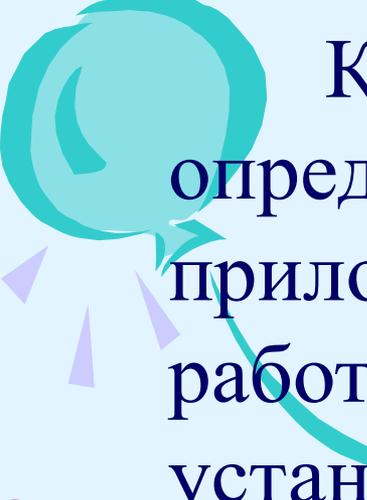


2. **Доплаты** – это выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются за интенсивность труда или за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

Доплаты выплачивают за работу в ночное время, за совмещение профессий, за расширение зон обслуживания, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу.



Доплаты могут быть **постоянными** (на учебный год), **временными** (на полугодие), **разовыми** (в связи с выполнением определенной работы и с учетом её результата).



Конкретный размер доплаты работнику определяется директором и фиксируется в приложении к трудовому договору работника и приказе с указанием срока установления доплаты.

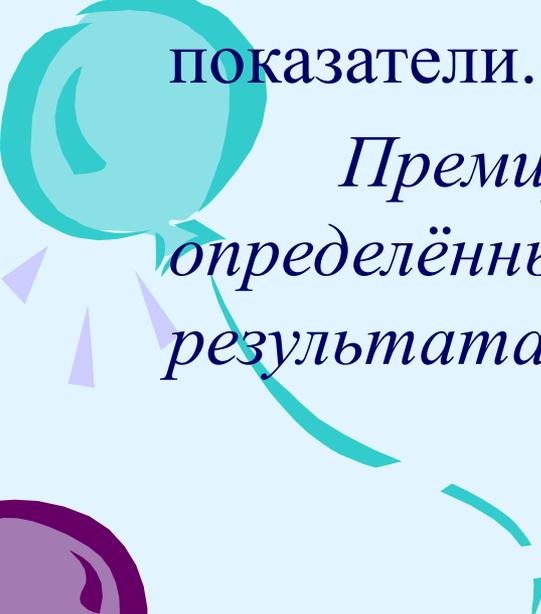


Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия доплаты;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены доплаты;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);
- длительное отсутствие работника по уважительной причине, в связи с чем не могли быть осуществлены работы, определенные при установлении доплат;
- в случае обоснованных жалоб родителей на действие работника.



3. Премии - это дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за высокую результативность работы, напряжённость, интенсивность труда и другие качественные показатели.



Премирование производится по достижении определённых результатов, а также по результатам работы за определённый период





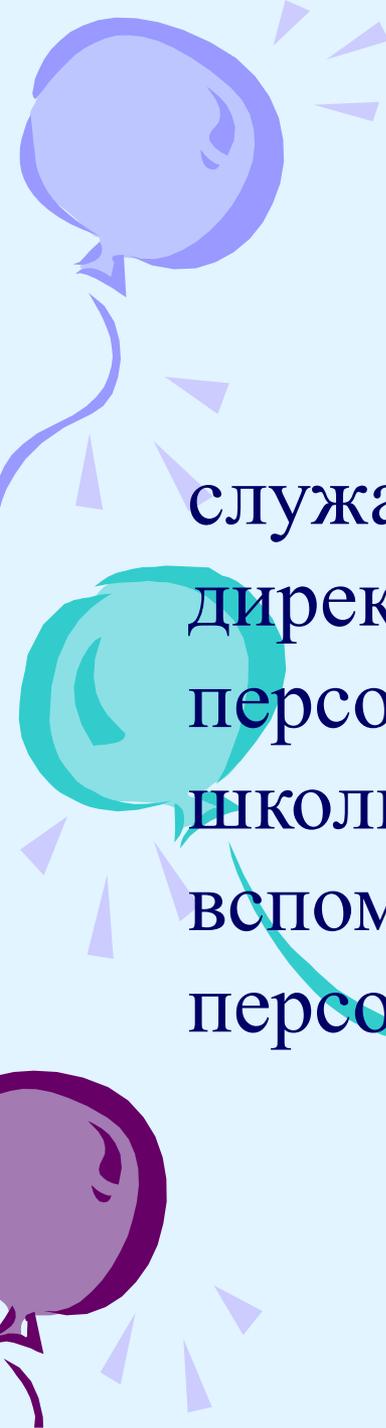
Приказом директора школы могут устанавливаться **единовременные премии** конкретным работникам (группам работников) за выполнение отдельных работ, самостоятельных заданий, имеющих важное значение для школы.



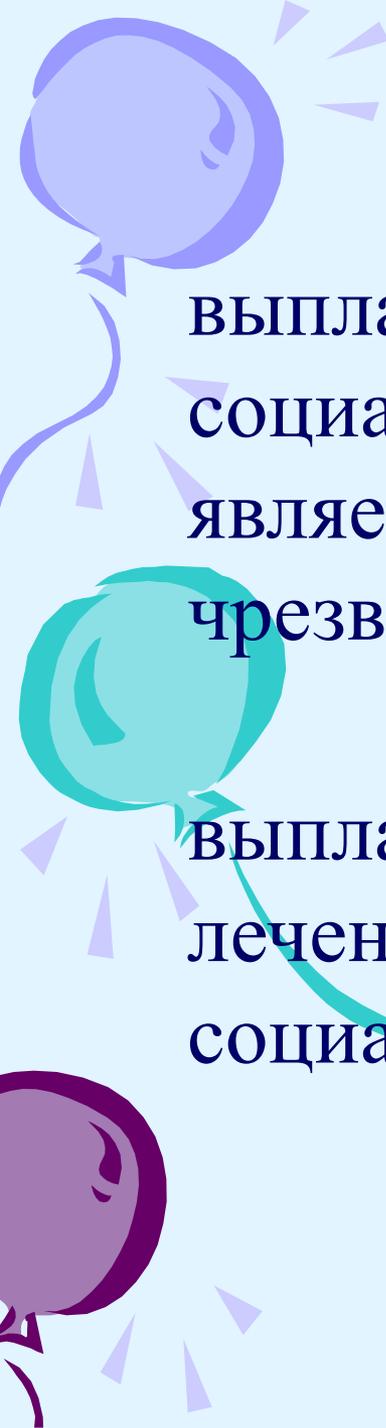
Размер премии определяется **приказом директора школы** в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии максимальными **размерами не ограничены**.



Лица, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически проработанного времени.



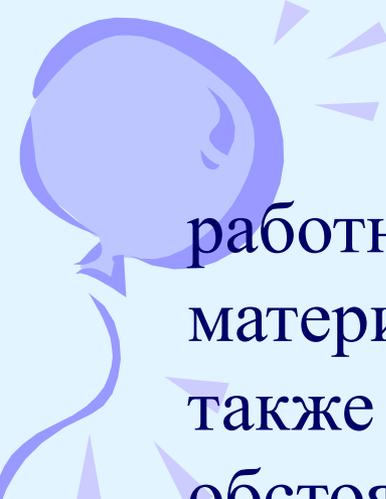
Основанием для начисления премий служат материалы, подготовленные директором школы на административный персонал школы и заместителем директора школы на педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы.



4. **Материальная помощь**

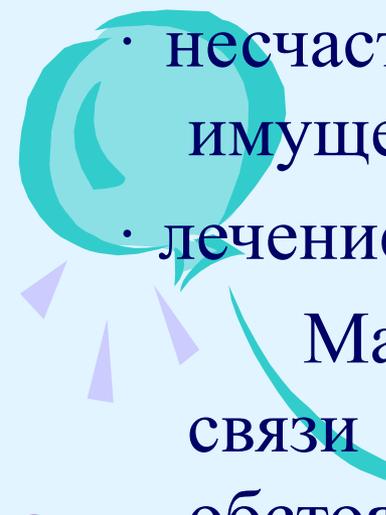
выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

Также материальная помощь может выплачиваться работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.



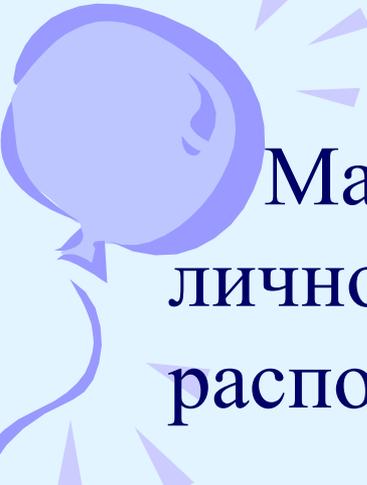
В пределах общего фонда оплаты труда работникам школы может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- несчастный случай (авария, травма, пожар, потеря имущества);
- лечение работника.

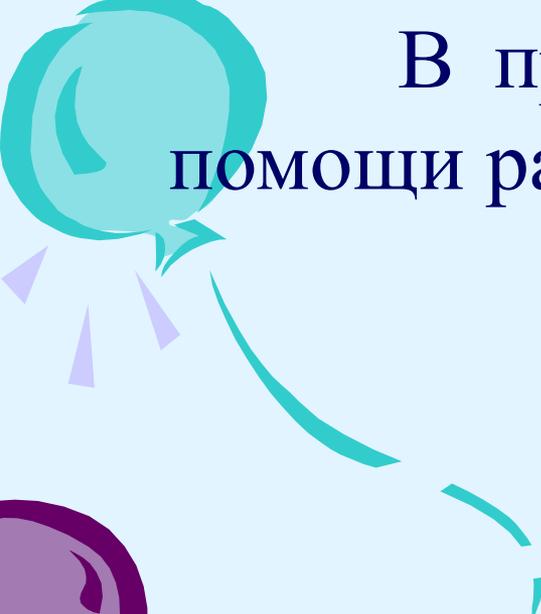


Материальная помощь может выплачиваться в связи со свадьбой, рождением ребёнка и иными обстоятельствами.





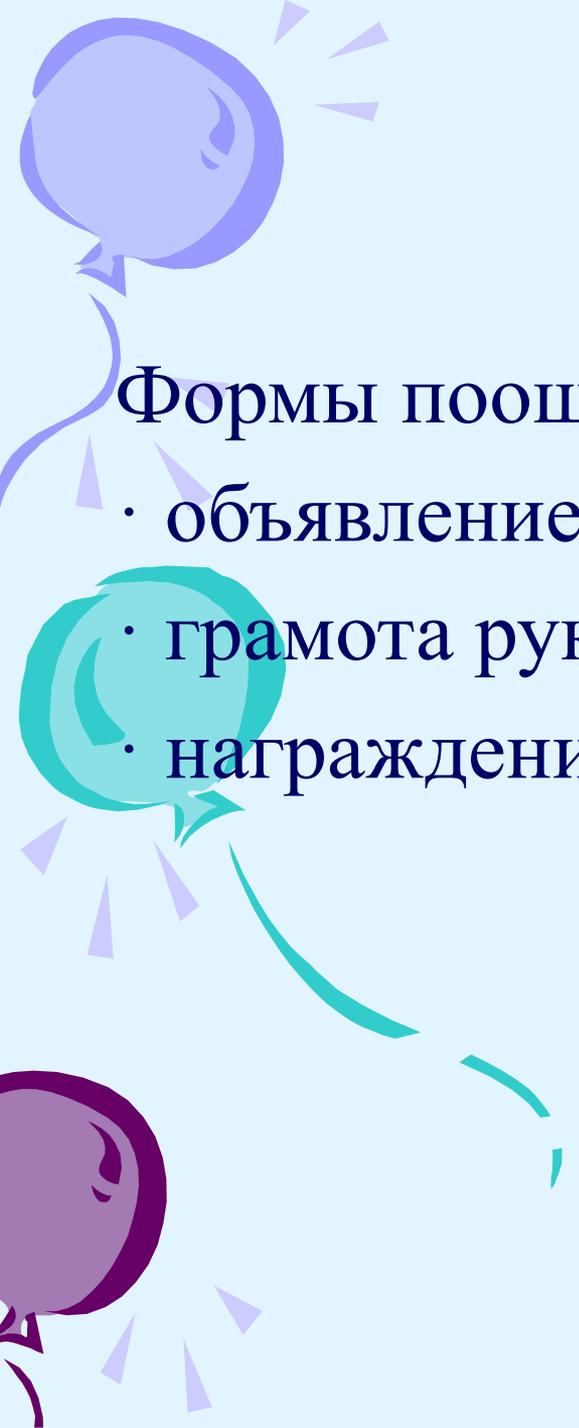
Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и по распоряжению директора школы.



В приказе на выплату материальной помощи работнику указывается её размер.



5. Поощрения – это виды вознаграждений, не связанные с системой оплаты труда, применяемые к работникам за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.



Формы поощрения:

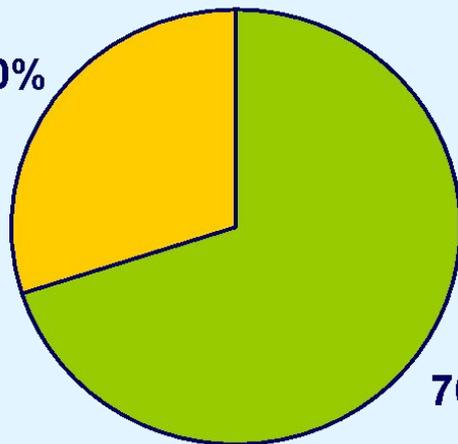
- объявление благодарности;
- грамота руководства школы;
- награждение ценным подарком.



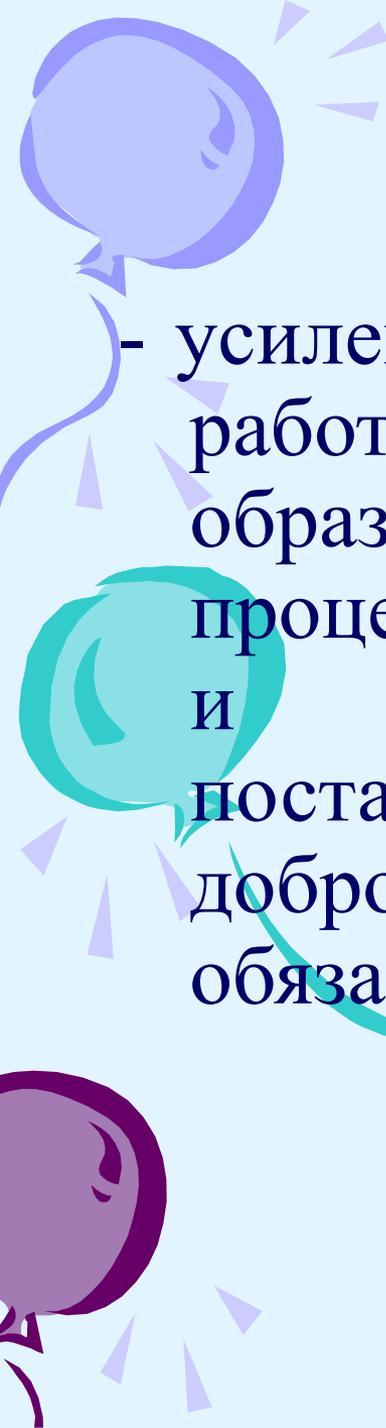
В школах России разрабатываются положения о распределении стимулирующей части, где конкретно прописано о получении и начислении денежных средств работнику.

Образовательное учреждение финансируется по принципу

Стимулирующая часть
30%



Базовая часть
70%



Цель стимулирующих выплат

- усиление материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.



Результаты введения стимулирующих выплат

1. Прямая зависимость уровня заработной платы от качества предоставления образовательных услуг.
2. Отход от уравнительных подходов в начислении заработной платы.
3. Стимулирование педагогов к повышению своего профессионального уровня:
 - рост категоричности педагогов;
 - увеличение числа педагогов, прошедших курсы повышения квалификации.



4. Рост профессиональной компетентности педагогов:

- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- проведение открытых уроков, мастер-классов, семинаров и конференций на базе школы;
- распространение педагогического опыта через публикации в сборниках краевого, российского и международного уровня.

5. Повышение мотивации учителей к получению качественного результата:

- рост успеваемости и количество успевающих на «4» и «5»;
- рост выпускников, получивших аттестат особого образца и медали «За успехи в учении»;
- рост победителей и призеров интеллектуальных, творческих олимпиад и конкурсов краевого и российского уровня.

6. Привлечение в школу молодых специалистов, сохранение высококвалифицированных кадров.

- 
7. Ведение мониторинга профессиональной успешности педагогов.
 8. Создание условий для инновационного развития школы.
 9. Использование многопрофильных программ дополнительного образования.
 10. Расширение общественного участия в управлении образованием.