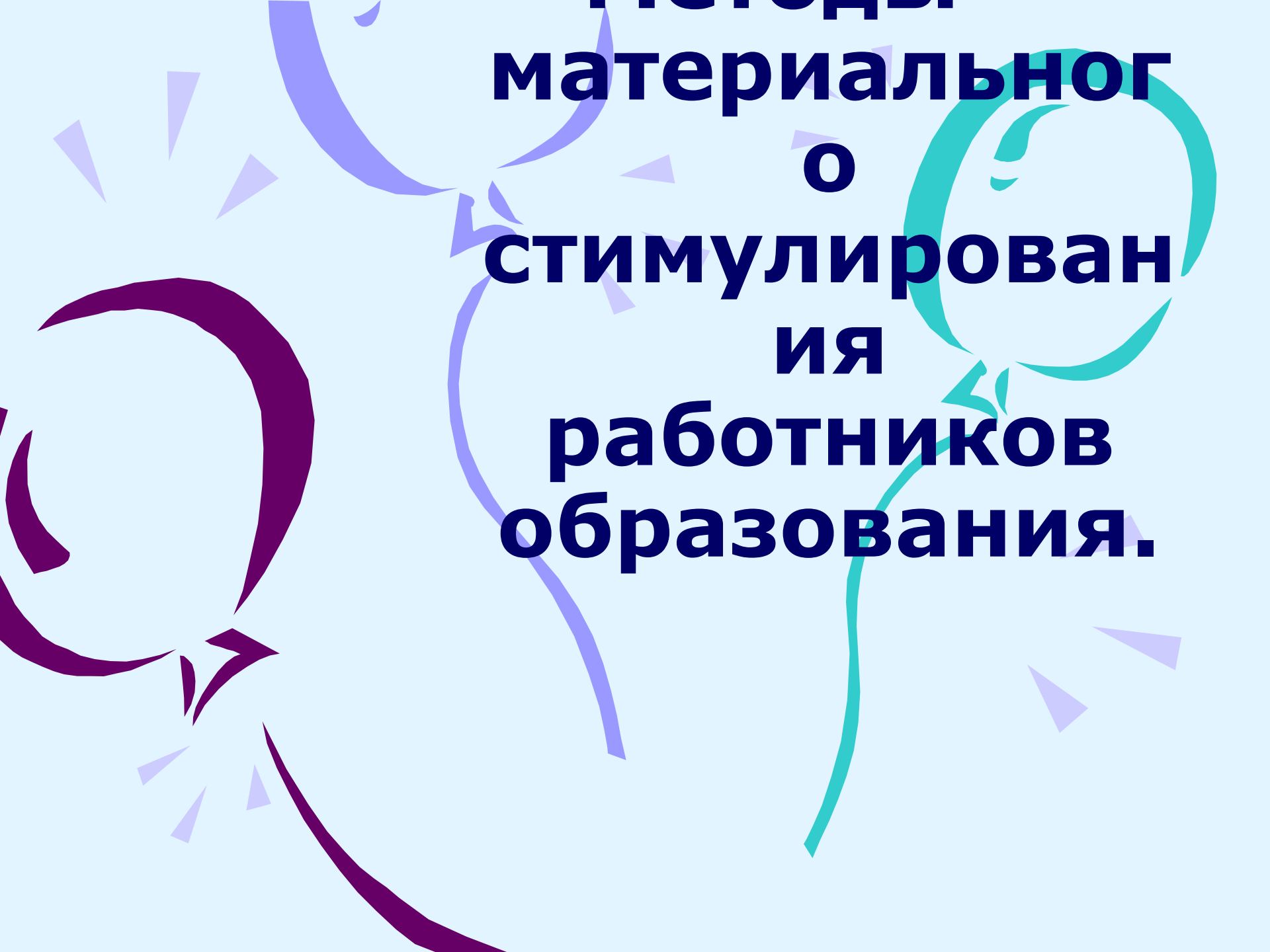




**методы
материальног
о
стимулирован
ия
работников
образования.**



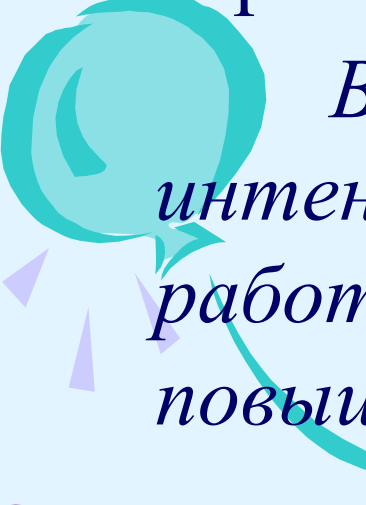


В школе применяются следующие методы материального стимулирования:

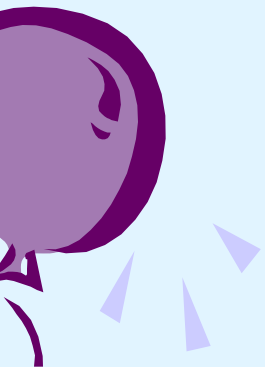
- надбавки
- доплаты
- премии
- материальная помощь
- поощрения



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

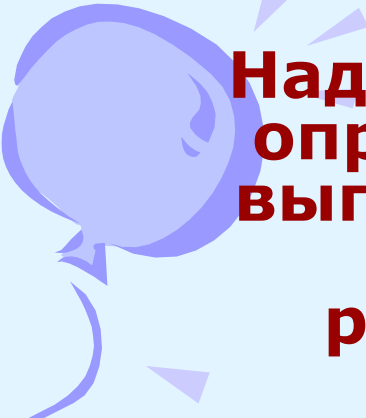


В основном выплачивают надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж работы, персональный повышающий коэффициент к окладу.



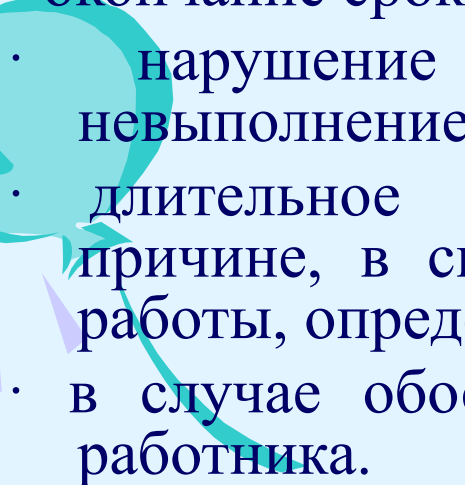
Основными показателями для установления поощрительных надбавок педагогическим работникам являются:

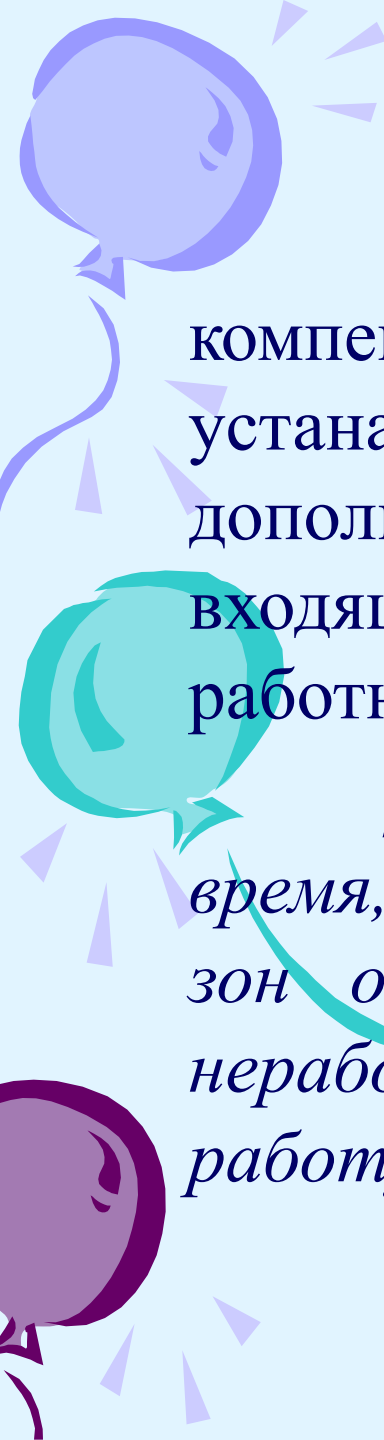
1. Уровень освоения обучающимися учебных программ;
2. Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности;
3. Успешность внеурочной работы педагогического работника по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя;
4. Результативность 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.

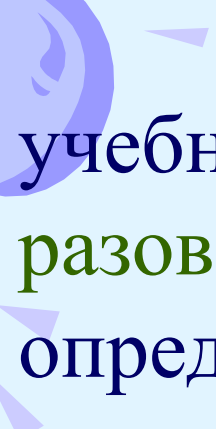
Снятие надбавок осуществляется по следующим причинам:

- 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.
- 

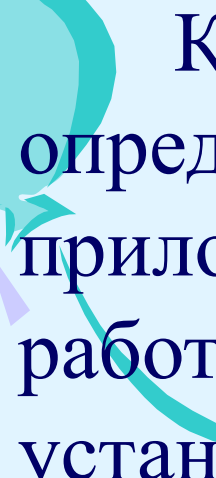


2. **Доплаты** – это выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются за интенсивность труда или за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

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.

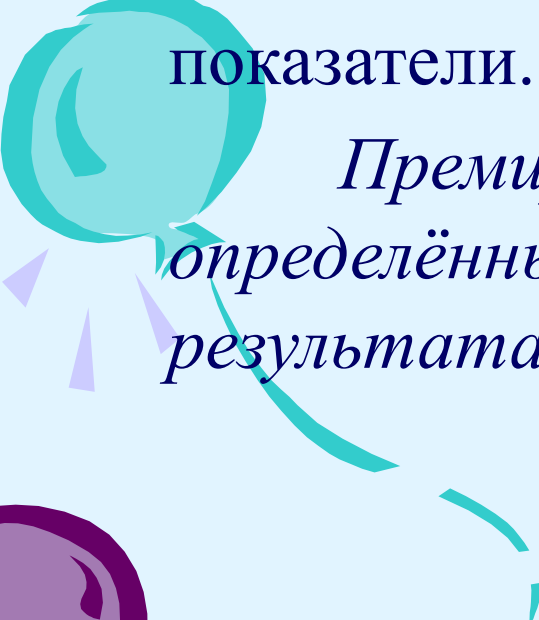


Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

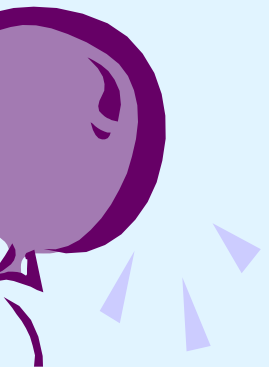
- окончание срока действия доплаты;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- снижение качества работы, за которые были определены доплаты;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздания, невыполнение должностных обязанностей и приказов по Учреждению);
- длительное 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.

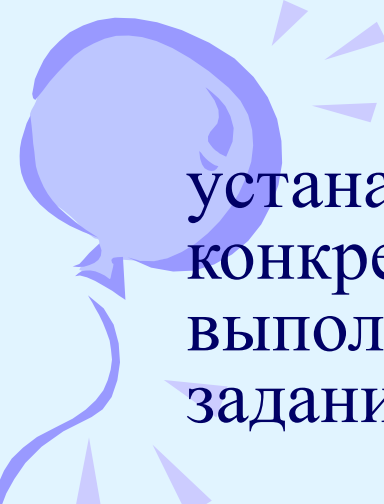


3. Премии - это дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за высокую результативность работы, напряжённость, интенсивность труда и другие качественные показатели.




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






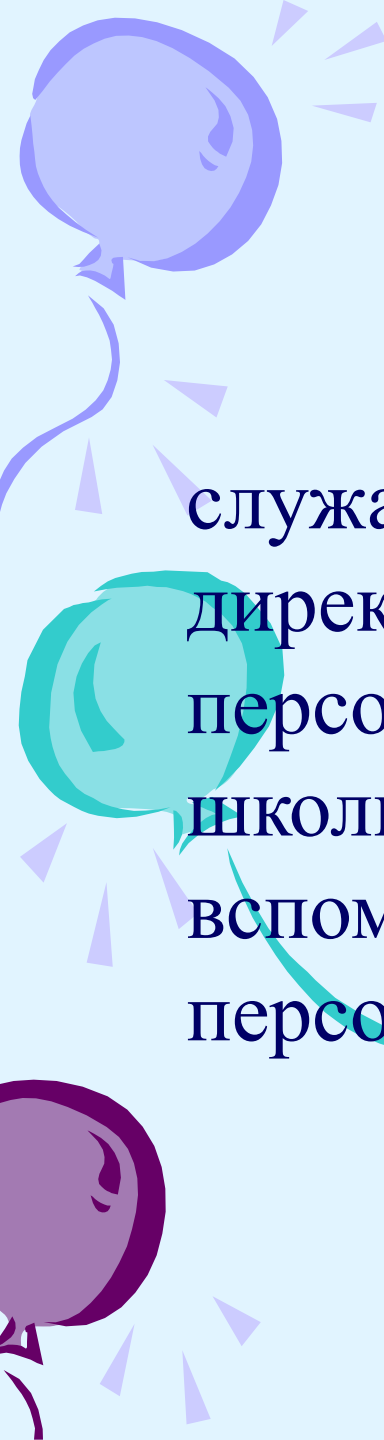
Приказом директора школы могут устанавливаться **единовременные премии** конкретным работникам (группам работников) за выполнение отдельных работ, самостоятельных заданий, имеющих важное значение для школы.



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.

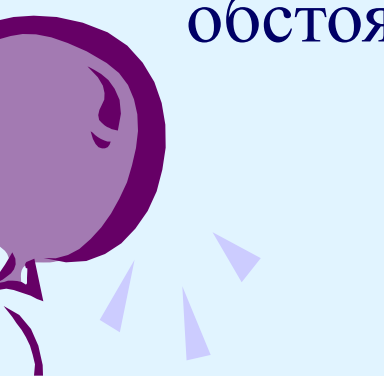



В пределах общего фонда оплаты труда работникам школы может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- 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:

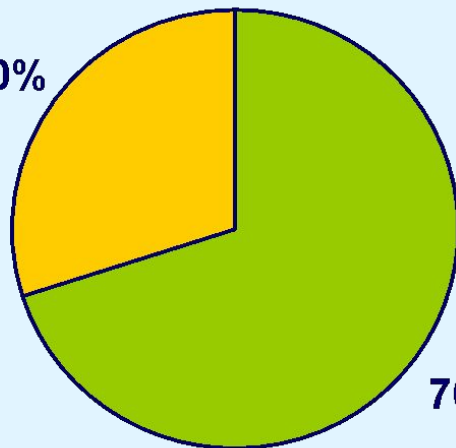
- объявление благодарности;
 - грамота руководства школы;
 - награждение ценным подарком.
- 
- 



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%

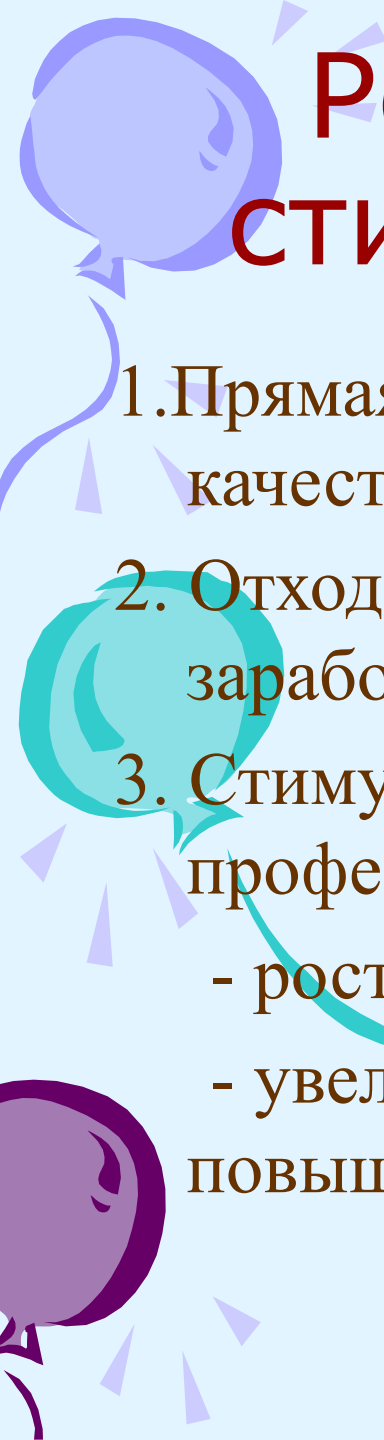


Базовая часть
70%



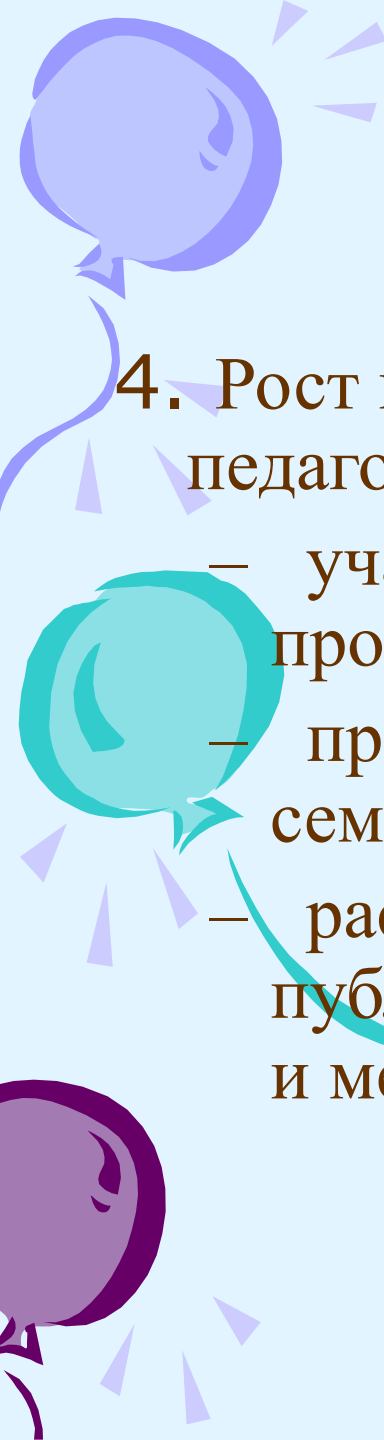
Цель стимулирующих выплат

- 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.

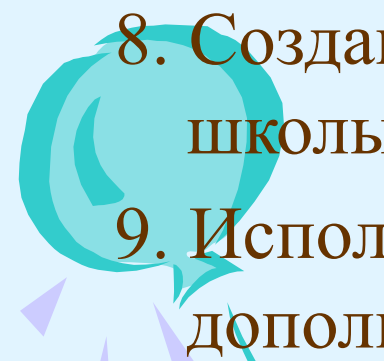
5. Повышение мотивации учителей к получению качественного результата:

- 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.