

П О Л О Ж Е Н И Е

о системе мотивации и бонусного стимулирования педагогических работников образовательного учреждения

Настоящее положение регламентирует порядок установления вознаграждений педагогическим работникам за эффективную деятельность в образовательном учреждении.

1. Общие положения

1.1. Система мотивации и бонусного стимулирования педагогических работников является средством поощрения и поддержки учителей, имеющих высокий уровень профессионально-личностных качеств, владеющих современными средствами обучения и воспитания, использующих в своей профессиональной деятельности инновационные педагогические технологии, участвующих в научно-методическом обеспечении образовательного процесса, обеспечивающих качество обучения, развитие творческого потенциала школьников и проявляющих творческую активность.

1.2. Система мотивации и бонусного стимулирования включает совокупность ключевых показателей эффективной деятельности педагогических сотрудников школы.

1.3. Вознаграждение стимулирующего характера устанавливаются за деятельность, не входящую в круг основных обязанностей работника, оформляется на основе личного заявления сотрудника, поданного в установленные сроки (до 1 мая и 1 декабря текущего года).

1.4. Вознаграждение на основе системы мотивации и бонусного стимулирования распространяются на всех педагогических работников образовательного учреждения, отработавших в нем не менее полугодия.

1.5. Перечень вознаграждений, представленных по результатам бонусного стимулирования включает:

- ежемесячную финансовую доплату;
- обучение или стажировку по специальности за счет средств ОУ;
- отгулы и дополнительные оплачиваемые дни к отпуску;
- путевку для лечения и отдыха, оплаченную ОУ;
- ценный подарок.

1.6. Решение о вознаграждении принимает школьная **комиссия по надбавкам и доплатам**, в составе которой представители администрации, члены педагогического коллектива и профсоюзного комитета ОУ.

2. Порядок установления доплат и вознаграждений

2.1. Все доплаты и вознаграждения осуществляются по результатам мониторинга эффективной деятельности сотрудников школы.

2.2. Эффективность деятельности педагогических сотрудников определяется показателями: *качество обучения, уровень методического мастерства, профессиональная инициатива и ответственность.*

2.3. Оценка **качества обучения** школьников включает прямые и косвенные показатели достижений учащихся:

прямые: самоанализ учителя, показатели службы научно-методического сопровождения, показатели руководителя подразделения (Приложение № 1);

косвенные: оценка учащихся и их родителей (Приложение № 2, № 3).

2.4. Оценка уровня **методического мастерства** содержит прямые и косвенные показатели:

прямые: самоанализ педагога, показатели службы научно-методического сопровождения, показатели руководителя подразделения (Приложение № 4)

косвенные: показатели коллег методического объединения и учителей-предметников.

2.5. Оценка **профессиональной инициативы и ответственности** содержит показатели эффективного поведения, которые включают корпоративные компетенции (Приложение № 5).

2.6. **Профессиональная инициатива и ответственность** оценивается по результатам проявленных компетенций в профессиональной деятельности:

- участие в образовательных проектах: школьных и внешкольных (Приложение № 6, №10);
- повышение мастерства по собственной инициативе (Приложение № 7);
- распространение профессионального мастерства: *публикации, выступление на конференции, участие в семинаре, работа в творческой группе, проведение мастер-класса, открытый урок* (Приложение № 8);
- создание творческих продуктов, обеспечивающих качество обучения школьников: *авторская программа, методическая разработка, технология, дидактический кейс и др.* (Приложение № 9).

2.7. По результатам всех показателей выводится общий балл и выстраивается рейтинг. Результат рейтинговой оценки профессиональной деятельности учителей соответствует определенному количеству бонусов, за которое учитель получает вознаграждение.

2.8. Мониторинговое заключение о рейтинге результатов передается в Комиссию по распределению надтарифного фонда и фонда доплат и надбавок, которая принимает решение о стимулировании педагогов,

имеющих качественные результаты, как по отдельным показателям, так и по всем показателям одновременно.

2.9. Мониторинг всех параметров оценки эффективной деятельности педагогических работников проводится один раз в полугодие – в декабре и в мае текущего года.