

СХВАЛЕНО

педагогічною радою

Дубівського ЗЗСО І-ІІ ступенів №1

протокол № 3 від 29.12.2021 року

ЗАТВЕРДЖУЮ

директор Дубівського ЗЗСО

І-ІІ ступенів № 1

Євгенія БЕРДАР



ПОЛОЖЕННЯ

**про стимулювання педагогічних працівників
за роботу з розвитку здібностей дітей**

Дубівського закладу загальної середньої освіти

І-ІІ ступенів №1

Дубівської селищної ради

Тячівського району Закарпатської області

Новий зміст і завдання сучасної системи освіти вимагають особливої уваги до особистості вчителя – ключової постаті у формуванні громадянина України. Саме від нього залежить інтелектуальний і духовний потенціал нації. Як засвідчує практика, закріплені десятиліттями механізми праці педагогів важко піддаються трансформації, тому набуває актуальності питання активізації діяльності вчителів в професійній самокорекції та самовдосконаленні. Основними положеннями стимулювання діяльності особистості в загальному є: необхідність задоволення її потреб, винагороди за витрачені зусилля, визнання та схвалення досягнень людини.

Стимулювання педагогічної праці сприяє професійному зростанню вчителя, підвищує його самооцінку та самоповагу, сприяє запобіганню розчарувань, «професійного вигоряння», спонукає до самовдосконалення, пошуку ефективних форм, методів та прийомів навчання учнів. При оцінці педагогічної діяльності найголовнішим, на нашу думку є те, що педагог повинен бути особистістю, котра вміє стимулювати учня і створювати у нього стійкий мотив і бажання вчитися. Саме тому необхідно за допомогою різних форм та засобів заохочувати прагнення вчителя до постійного творчого пошуку. Виходячи з вище зазначеного ми пропонуємо наступну програму стимулювання педагогічної праці вчителя.

I. Загальні положення

1.1. Дане положення поширюється на всіх педагогічних працівників Дубівського ЗЗСО I-II ступенів I-II ступенів № 1, крім тих, які працюють в навчальному закладі за сумісництвом.

1.2. Положення регулює преміювання, моральне, професійне заохочення педагогічної праці педагогічних працівників Дубівського ЗЗСО I-II ступенів № 1 і вводиться в дію з метою матеріального, морального, професійного стимулювання та заохочення праці педагогів.

1.3. Матеріальне заохочення (преміювання) здійснюється відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи за підсумками роботи за навчальний рік.

1.4. Преміювання керівника здійснюється наказом відділу ОСМС Дубівської селищної ради.

2. Показники винагороди педагогічним працівникам закладу.

2.1. Педагогічним працівникам надається винагорода за сумлінну працю (грошова, моральна, професійне стимулювання), зразкове виконання службових обов'язків за умови: досягнення ними успіхів у вихованні і навчанні дітей (результативність олімпіад, конкурсів, відкритих уроків, за високі досягнення в організації навчально-виховного процесу, творчий пошук, вагомий внесок у створенні іміджу закладу освіти, за перемогу та участь в конкурсі Вчитель року); добросовісного виконання службових обов'язків, розпоряджень, доручень, наказів дирекції закладу, рішень загальних зборів, педагогічної ради і ради закладу освіти; відсутність порушень трудової та виконавчої дисципліни; високого наукового, методичного рівня забезпечення викладання навчальних предметів, факультативів, ведення гуртків, позакласної роботи з предмета; високого рівня роботи класного керівника.

3. Форми винагороди (стимулювання) педагогічним працівникам закладу.

3.1. Моральна винагорода: нагородження почесною грамотою; оголошення подяки; відзначення досягнень педагога керівництвом на раді школи, педагогічних радах, нарадах при директору; висвітлення на сайті школи досягнень вчителя; встановлення звання у закладі «Вчитель року школи»; представлення до нагородження, встановлення звання.

3.2. Матеріальна винагорода: преміювання працівників (за досягнення зазначені в пункті 2); клопотання про виділення путівок для оздоровлення кращих працівників; надання додаткових днів відпочинку в період канікул; нагородження подарунками за кращий методичний проєкт (мультимедійний підручник,

підготовку і друк статей у науково-педагогічних збірниках тощо); допомога у поповненні матеріальної бази кабінету вчителя; щорічне одноразове преміювання.

3.3. Посадові стимули: делегування повноважень; залучення до складу атестаційної комісії; залучення до розробки та розв'язання найбільш важливих проблем школи; призначення в резерв адміністрації на керівні посади; призначення на посаду керівника методичного об'єднання; надання переваг при розподілі педагогічного навантаження; надання додаткових оплачуваних годин педагогічного навантаження за рахунок варіативної складової навчального плану (факультативи, курси за вибором, гуртки).

3.4. Професійні стимули: направлення на проблемні конференції, семінари, престижні курси перепідготовки; допомога у виданні методичних посібників; представлення на участь у конкурсі Вчитель року; дозвіл на розробку авторських програм; вивчення, узагальнення та поширення передового досвіду вчителя.

4. Періодичність та умови виплати матеріальної винагороди.

4.1. Виплата винагороди здійснюється за результатами роботи за поточний рік при умові виконання показників даного Положення.

4.2. Розмір грошової винагороди педагогічним працівникам визначається дирекцією закладу освіти у розмірі до одного посадового окладу і погоджується на засіданні профкому.

4.3. Працівникам, які працюють не повний навчальний рік, надається грошова винагорода в сумі не більше 10% від посадового окладу за кожен відпрацьований місяць.

4.4. Педагогічні працівники, які неодноразово порушили виконавчу і трудову дисципліну, які притягались до дисциплінарної, адміністративної відповідальності та мають догану (наказ відділу освіти) або попередження (наказ по закладу освіти), грошової винагороди не отримують.

4.5. Педагогічні працівники, які не беруть активної участі в підготовці конкурсів, районних олімпіад (відсутня результативність), громадському житті закладу отримують грошову винагороду у розмірі 20% від посадового окладу.

підготовку і друк статей у науково-педагогічних збірниках тощо); допомога у поповненні матеріальної бази кабінету вчителя; щорічне одноразове преміювання.

3.3. Посадові стимули: делегування повноважень; залучення до складу атестаційної комісії; залучення до розробки та розв'язання найбільш важливих проблем школи; призначення в резерв адміністрації на керівні посади; призначення на посаду керівника методичного об'єднання; надання переваг при розподілі педагогічного навантаження; надання додаткових оплачуваних годин педагогічного навантаження за рахунок варіативної складової навчального плану (факультативи, курси за вибором, гуртки).

3.4. Професійні стимули: направлення на проблемні конференції, семінари, престижні курси перепідготовки; допомога у виданні методичних посібників; представлення на участь у конкурсі Вчитель року; дозвіл на розробку авторських програм; вивчення, узагальнення та поширення передового досвіду вчителя.

4. Періодичність та умови виплати матеріальної винагороди.

4.1. Виплата винагороди здійснюється за результатами роботи за поточний рік при умові виконання показників даного Положення.

4.2. Розмір грошової винагороди педагогічним працівникам визначається дирекцією закладу освіти у розмірі до одного посадового окладу і погоджується на засіданні профкому.

4.3. Працівникам, які працюють не повний навчальний рік, надається грошова винагорода в сумі не більше 10% від посадового окладу за кожен відпрацьований місяць.

4.4. Педагогічні працівники, які неодноразово порушили виконавчу і трудову дисципліну, які притягались до дисциплінарної, адміністративної відповідальності та мають догану (наказ відділу освіти) або попередження (наказ по закладу освіти), грошової винагороди не отримують.

4.5. Педагогічні працівники, які не беруть активної участі в підготовці конкурсів, районних олімпіад (відсутня результативність), громадському житті закладу отримують грошову винагороду у розмірі 20% від посадового окладу.

4.6. Виплата щорічної грошової винагороди керівнику здійснюється наказом відділу освіти.

Отже, на нашу думку, при реалізації зазначених вище форм стимулювання педагогічної праці школа досягне наступних результатів: підвищиться результативність навчальної діяльності (розвиток обдарувань учнів, їх здібностей та інтересів), значно зросте зацікавленість вчителя до пошуково-дослідницької діяльності, будуть створені умови для саморозвитку та самореалізації учнів, збільшиться зацікавленість в навчанні, зростатиме професійна майстерність вчителя, його творча ініціатива та пошук, і, як наслідок, зростатиме та зміцнюватиметься позитивний імідж навчального закладу у громаді та області.