

«Согласовано»
 Председатель Управляющего
 совета школы
 Е. В. Ломанова
 «01» сентября 2016г.



**Положение
 о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда
 работников MAOY «Прогимназия «Вектор» г. Зеленоградска»**

1. Общее положение

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок материального стимулирования работников школы, осуществляющего в целях усиления заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, укреплении материально-технической базы школы, создание современных условий для успешной реализации образовательной программы, достижения оптимального качества образовательных результатов.

2. Порядок установления и осуществления поощрительных выплат (премий).

2.1. Основанием для установления **разовых поощрительных выплат** (премий) учителям, **реализующим ФГОС**, а также другим работникам учреждения являются следующие *качественные показатели*:

- **обеспечение современного качества общего образования;**
- **сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса;**
- **обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы;**
- **обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками учреждения.**

Условия премирования

№ п/п	Критерии	Размер (в баллах)	Периодичность выплаты
	<i>1. Обеспечение современного качества общего образования:</i>		
1.	Стабильность и рост качества образовательных результатов и их соответствие интеллектуальным и личностным способностям обучающихся в сравнении с предыдущим периодом.	1	по итогам четверти или ежемесячно
2.	Достижения обучающимися высоких показателей успеваемости и общественных претензий (выше 60 %).	1	ежемесячно
3.	Высокие достижения итоговой аттестации по окончании учреждения и других формах внешней независимости оценки качества (для учащихся 4-х классов).	0,5	1 раз в год
4.	Наличие призеров олимпиад, смотров, конференций и др. видов конкурсных соревнований.	0,5	ежемесячно
5.	Организация платных олимпиад, конкурсов различных уровней (учебная деятельность) (в зависимости от количества участников):	1,5	ежемесячно
6.	Наличие сертифицированных достижений коллективов обучающихся по результатам творческих конкурсов, фестивалей разных уровней кроме уровня учреждения (внеурочная деятельность, дополнительные образовательные услуги): - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень.	0,5 1 1,5	ежемесячно
7.	Наличие призеров и победителей Всероссийской Олимпиады		В сроки

	школьников -победитель муниципальный уровень -призер муниципальный уровень -победитель региональный уровень -призер региональный уровень	5 3 10 7	проведения олимпиады
8.	Индивидуально-дифференцированная, коррекционная работа с учащимися.	до 5 баллов	ежемесячно
9.	Образцовое содержание кабинета, высокий уровень организации деятельности учащихся по озеленению кабинета, обеспечение санитарно-гигиенических условий в учебном кабинете.	0.01 - 1	ежемесячно
10.	Результативность индивидуальной работы учителя с учащимися по итогам триместра или полугодия (предъявление доказательных материалов).	1	по окончании четверти или ежемесячно
11.	Качество знаний учащихся в классе выше 60 % (классным руководителям).	1	по окончании четверти
12.	Участие в конкурсах профессионального мастерства и его результативность (конкурс «Учитель года» и др): - победители; - участники.	20 10	по результатам конкурса
13.	Повышение уровня владения иностранными языками учителями-предметниками, подтвержденное международными сертификатами.	1	ежемесячно
14.	Активное использование иностранного языка в урочной и внеурочной деятельности.	1	ежемесячно
15.	Выступления и публикации на иностранном языке.	1	ежемесячно
16.	Увеличение количества обучающихся выбравших иностранный язык в качестве предмета по выбору на ГИА.	1	ежемесячно
17.	Увеличение количества призеров и победителей олимпиад и конкурсов муниципального, регионального, всероссийского и международных уровней.	1	ежемесячно
18.	Увеличение количества обучающихся, прошедших международную сертификацию (для учителей иностранного языка и классных руководителей).	1	ежемесячно
19.	Участие учителей-предметников, не являющихся учителями иностранного языка в олимпиадах по иностранным языкам.	1	ежемесячно
	2. Сохранение и укрепление здоровья участников образовательного процесса:		
20.	Сохранение уровня или положительная динамика состояния здоровья обучающихся и воспитанников по результатам мониторингов.	1	1 раз в год
21.	Высокая эффективность применения работников здоровьесберегающих технологий (на уроках, переменных, во внеурочной деятельности, физминутки, организация спорта).	0,5	ежемесячно
22.	Высокая эффективность организации мероприятий, способствующих восстановлению здоровья учащихся (прогулки, экскурсии, походы к морю) (внеучебная деятельность).	0,5	ежемесячно
23.	Высокий процент (выше 70 %) охвата обучающихся горячим питанием: - 70 % - 85 % - 100 %	0,5 0,7 1	ежемесячно
24.	Высокая эффективность работы по профилактике вредных привычек (выставки, акции, фотографии, стенды, фильмы).	0,5	ежемесячно
25.	Охват обучающихся внеурочной физкультурно-оздоровительной		ежемесячно

	и спортивной занятостью (100 %) – (спортивные праздники, конкурсы): - с учащимися - с родителями и учащимися.	0,5 1	
26.	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья детей (по инициативе педагога, с записью в «Журнале инструктажа»).	1	по итогам четверти или ежемесячно
	3. Обеспечение результативности и эффективности воспитательной работы:		
27.	Повышение уровня сформированности ученического и родительского сообщества класса, группы или творческого объединения учащихся по сравнению с предыдущим периодом.	0,5	по итогам четверти
28.	Снижение пропусков обучающимися и воспитанниками уроков и занятий без уважительной причины.	0,5	Ежемесячно
29.	Снижение количества обучающихся и воспитанников, состоящих на учете в учреждении и КДН.	0,5	по итогам четверти
30.	Высокий уровень удовлетворенности обучающихся и их родителей отношениями в системе «ученик-ученик», «учитель-родитель», условиями образовательного процесса: - отсутствие жалоб, конфликтов - статьи в районной газете	1 1,5	по итогам четверти или ежемесячно
31.	Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности (родительские собрания, дни здоровья, акции, трудовые десанты, дни открытых дверей и др.): - явка родителей более 50 % - явка родителей более 80 %	0,5 1	по итогам четверти или ежемесячно
32.	Сохранение контингента в классах.	0,5	по итогам года, четверти
33.	Качественная подготовка школы к новому учебному году, учебные кабинеты и др. документация (в срок).	1	Август, сентябрь
34.	Качественная организация внеклассных занятий (сдача материалов в электронном виде в срок).	1	по итогам четверти или ежемесячно
35.	Организация школьных перемен.	0,5	Ежемесячно
	4. Обеспечение современного качества организационного, информационно-методического, психолого-педагогического и материально-технического сопровождения образовательного процесса педагогическими и другими работниками учреждения:		
36.	Высокий уровень организации и проведения аттестации педагогических работников школы: - соответствие занимаемой должности - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	0,5 1 1,5	
37.	Подготовка документов к районным, областным мероприятиям, конкурсам, аккредитации, лицензированию, семинарам (сдача материалов в электронном виде).	1	по итогам четверти или ежемесячно
38.	Высокая эффективность проводимых педагогом уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий с применением современных, в том числе информационных образовательных технологий.	0,5	Ежемесячно
39.	Высокая эффективность педагогического сопровождения творческой, проектной, исследовательской деятельности	1	по итогам четверти или

	учащихся, индивидуальных образовательных программ и индивидуальных учебных планов.		ежемесячно
40.	Качественная разработка и своевременное внедрение программ сопровождения, рабочих программ и технологических карт реализации ФГОС, высокая эффективность выполнения образовательной программы учреждения.	1	по итогам года, или ежемесячно
41.	Высокая эффективность инновационной, опытно-экспериментальной работы (выступление на конференциях).	1	Ежемесячно
42.	Качественная разработка и своевременное внедрение программ системы оценивания образовательного процесса в школе.	1	Ежемесячно
43.	Высокий уровень исполнительской дисциплины: подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, посещения организационно-методических мероприятий и т. д. (сдача документации по графику без замечаний, предоставление нужной информации в электронном виде).	1	Ежемесячно
44.	Высокий уровень взаимозаменяемости (более недели и далее).	0,5	ежемесячно

	Критерии	Размер (в баллах)	Периодичность выплаты
Заместители директоров по УВР, ВВР, АХЧ	Организация предпрофильного обучения.	0,5	Ежемесячно
	Качественное выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.	0,5	Ежемесячно
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	1	Ежемесячно
	Высокий уровень организации текущего контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	До 20 баллов	Ежемесячно
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, совет старшеклассников).	1	Ежемесячно
	Сохранение контингента учащихся.	1	Ежемесячно
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе.	1	Ежемесячно
	Активная работа по формированию ИОС для реализации ФГОС;	1	Ежемесячно
	Интеграция образовательных модулей;	1	Ежемесячно
	Руководство работой творческих групп;	0,5	Ежемесячно
	Представление и тиражирование положительного опыта по апробации ФГОС в рамках школы, района, области;	1	Ежемесячно
	Организация работы по созданию рабочих программ, ООП, программы духовно-нравственного воспитания, коррекционной работы, формирования УУД и др;	0,5	Ежемесячно
	Мотивация работников школы для повышения квалификации и аттестации на присвоение квалификационных категорий;	0,5	Ежемесячно
	Проведение общешкольных мероприятий на высоком уровне.	1	ежемесячно
	Результативность участия в конкурсах, выставках, смотрах.	0,5	Ежемесячно
Сетевое взаимодействие с учреждениями	0,5	Ежемесячно	

	дополнительного образования.		
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.	0,5	Ежемесячно
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	До 10	Ежемесячно
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	до 5	Ежемесячно
	Проведение мероприятий по энергобезопасности; Энергоаудит;	0,5	Ежемесячно
	Отсутствие предписаний со стороны Роспотребнадзора, ГосГосПожНадзора, Энергонадзора, Ростехнадзора.	1	Ежемесячно
	Укрепление материально-технической базы школы;	до 10	Ежемесячно
	Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе;	1	Ежемесячно
	Отсутствие нарушений законодательства и жалоб со стороны участников образовательного процесса.	1	Ежемесячно
Работники бухгалтерии	Разработка новых программ, Положений, подготовка экономических расчетов.	до 1	Ежемесячно
	Качественное ведение документации.	1	Ежемесячно
	Повышение квалификации.	1	Ежемесячно
	Проведения работы по своевременному финансированию школы и увеличению материальных запасов.	До 10	Ежемесячно
	Организация рабочего места в соответствии современным требованиям.	1	Ежемесячно
	Отсутствие замечаний по предоставлению отчётности со стороны контролирующих органов.	2	Ежемесячно
Педагог-психолог	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.	1	Ежемесячно
	Снижение детей группы риска.	до 1	Ежемесячно
	Оказание помощи классным руководителям в разрешении конфликтных ситуаций.	до 5	Ежемесячно
	Организация коррекционной работы с учащимися.	до 5	Ежемесячно
	Проведение диагностики.	до 5	Ежемесячно
	Качественное выполнение работ, не входящих в круг обязанностей.	1	Ежемесячно
Педагог-логопед	Своевременное выявление детей, имеющих дефекты речи.	1	Ежемесячно
	Снижение числа детей, имеющих дефекты речи.	1	Ежемесячно
	Организация коррекционной работы с учащимися.	до 1	Ежемесячно
	Проведение диагностики.	до 5	Ежемесячно
Секретарь-делопроизводитель, машинистка, специалист по кадрам	Образцовое ведение номенклатурных дел, их систематизация.	до 5	Ежемесячно
	Ведение карточек Т-2.	до 5	Ежемесячно
	Ведение учета входящей и исходящей корреспонденции.	до 5	Ежемесячно
	За ведение электронной отчётности	1	Ежемесячно
	Качественное выполнение работ, не входящих в круг обязанностей.	до 10	Ежемесячно
Заведующая библиотекой	Высокая читательская активность обучающихся.	1	Ежемесячно
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга.	2	Ежемесячно
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	1	Ежемесячно
	Выполнение плана работы библиотекаря.	1	Ежемесячно
	Проведение библиотечных уроков, выставок.	до 20	Ежемесячно

Обслуживающий персонал (уборщица, рабочий по обслуживанию зданий, дворник, электрик и т.д.)	Содержание школьного двора в надлежащем порядке.	1	Ежемесячно
	Отсутствие жалоб и замечаний.	1	Ежемесячно
	Отсутствие замечаний по сохранности школьного имущества.	1	Ежемесячно
	Исполнительская дисциплина.	1	Ежемесячно
	Обеспечение охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности.	0,5	Ежемесячно
	Проведение генеральных уборок;	до 10	Ежемесячно
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.	до 5	Ежемесячно
	Качественная уборка помещений.	до 5	Ежемесячно
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	1	Ежемесячно
	Выполнение работ по ремонту школы.	1	Ежемесячно
	Отсутствие нарушений законодательства и жалоб со стороны участников образовательного процесса.	0,5	Ежемесячно

2.2. Размеры разовых поощрительных выплат (премий) по результатам труда могут устанавливаться в следующем порядке:

* совет учреждения утверждает Порядок распределения стимулирующего фонда, определяет приоритетные направления деятельности работников учреждения по достижению качественных результатов и доводит до сведения трудового коллектива;

* локальное профессиональное сообщество (предметная кафедра, объединение, межпредметная лаборатория, служба и т. д.) выдвигает работника на материальное поощрение за определенное достижение (возможен также вариант самовыдвижения работника);

* созданная Советом учреждения экспертная группа (комиссия), состоящая из родителей и педагогов и действующая на основании Положения об экспертной оценке образовательного процесса, проводит оценку достижения и определяет коэффициент трудового участия (КТУ) работника в баллах;

* Совет учреждения рассматривает и утверждает результаты работы экспертной группы (комиссии) и определяет размеры поощрительных выплат (премий) каждого поощряемого работника по формуле:

$$\text{Пр} = \text{Фо} / \text{Бо} \times \text{С}$$

где **Пр** – размер разовой поощрительной выплаты (премии) работнику учреждения;

Фо – доля стимулирующего фонда, определяемого для разовых поощрительных выплат;

Бо – общая сумма баллов, набранная всеми работниками учреждения, прошедшими конкурсную комиссию;

С – сумма баллов, набранная работником для поощрительных выплат (премирования).

2.3. Для определения поощрительных выплат (премий) за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности используются итоги:

* мониторинга качества освоение обучающимися учебного содержания предметов;

* государственной аттестации выпускников учреждения;

* независимого тестирования выпускников учреждения;

* других форм внешней независимой оценки качества образования;

* участия обучающихся, воспитанников и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях;

* участия обучающихся и педагогов в творческих ассамблеях, интеллектуальных турнирах, смотрах, конкурсах и других формах общественного предъявления образовательных достижений.

2.4. Для определения поощрительных выплат за достижение высокой эффективности в работе используются результаты:

* мониторингов здоровья; психологического климата; адаптации обучающихся к условиям образовательного процесса.

2.5. Поощрительные выплаты за *продуктивность* деятельности, направленной на выполнение качества образовательного процесса в учреждении, осуществляются при условии:

- * создания работником (или группой) качественного «продукта» творческого труда – методической разработки, доклада, рекомендации, программы, проекта, сценария и т. д.;
- * получения высокой рейтинговой оценки педагога по итогам аналитической работы научно-методического совета;
- * получения высокой экспертной оценки созданного педагогом продукта со стороны экспертной группы (комиссии).

2.6. Ежемесячные доплаты и надбавки, а также премирование руководителя производится учредителем учреждения из общего стимулирующего фонда учреждения. Размер доплат, надбавок и поощрительных выплат руководителю определяется учредителем по установленным учредителем показателям качества труда руководителя и качества деятельности учреждения.

2.7. Установление показателей стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

2.8. Премии, поощрительные выплаты назначаются при соблюдении следующих условий:

- отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительной дисциплины: отсутствие дисциплинарных замечаний, своевременное заполнение журналов, ведение личных дел, подготовка отчетов, посещение организационно-методических мероприятий и т.д.
 - с учащимися
 - с родителями и учащимися;
- соблюдение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровье детей (по инициативе педагога, с записью в «Журнале инструктажа»).

Основание: утверждено на заседании Управляющего Совета школы, протокол № 1 от 01.09.2016 г.