|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТО  На Собрании Трудового Коллектива  Протокол  от « 18 » апреля \_2014 г. № 3 | УТВЕРЖДАЮ  Директор МОУ «Гимназия» г. Сертолово  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А. Модин  Приказ от « 26 » августа 2014 г. № 88 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ**

**МОУ «ГИМНАЗИЯ» Г. СЕРТОЛОВО**

**(«ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ»)**

1. **Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников гимназии в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда; устанавливает порядок и условия стимулирования работников образовательного учреждения и распространяется на сотрудников, работающих на момент принятия образовательным учреждением в установленном настоящим Положением порядке решения о стимулирующих выплатах по основному месту работы и (или) по совместительству.

1.2. Положение является локальным нормативным актом гимназии, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам МОУ «Гимназия» г. Сертолово (далее - Учреждение).

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4. Для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения создается экспертно-аналитическая комиссия (далее - Комиссия), с обязательным включением в неё председателей творческих групп, заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора гимназии.

1.5. Стимулирующие выплаты работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом сотрудника с учетом конечных результатов работы гимназии, высоким качеством работы.

1.6. Стимулирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность МОУ «Гимназия» г. Сертолово и зависит от количества и качества труда работников, финансового положения гимназии и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер стимулирующих выплат.

1.7. На основании настоящего Положения каждый работник гимназии имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.8. Стимулирующая выплата работникам производится на основании приказа директора МОУ «Гимназия» г. Сертолово. Решение о стимулировании работников и размерах выплат во всех случаях принимается руководителем образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением по согласованию с Комиссией.

1.9. Настоящее Положение принимается на заседании Комиссии, утверждается директора.

**II. Виды выплат стимулирующего характера.**

2.1. В МОУ «Гимназия» г. Сертолово могут осуществляться постоянные и (или) единовременные стимулирующие выплаты.

2.2. Текущие стимулирующие выплаты могут производиться по итогам работы за определенный период времени (по итогам работы за триместр, полугодие, год и др.) в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, коллективным договором (при его наличии). Достижение работником высоких производственных показателей определяется в установленном порядке в соответствии с критериями, установленными в Приложении к настоящему Положению.

2.3. Единовременное стимулирование (разовые премии) может осуществляться в отношении любого работника гимназии:

2.3.1. за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководства;

2.3.2. за напряженность и интенсивность выполняемой работы;

2.3.3. за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности, экономию энергии, улучшение условий труда, техники безопасности и др.);

2.3.4. за проведение походов и экскурсий во внеурочное время (физическая культура, туризм);

2.3.5. по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилей гимназия и др.);

2.3.6. по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения и др.);

2.3.7. по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: «Международный женский день», «День защитника Отечества», «Новый год»;

2.3.8. по итогам работы за год.

2.4. Решение о единовременной стимулирующей выплате и принимается в соответствии с п.1.4. настоящего Положения с обоснованием целесообразности такого премирования с учетом сложности, важности выполняемой работы, и (или) степени самостоятельности и ответственности работников при выполнении поставленных задач и других факторов. При этом выплата за напряженность и интенсивность выполняемой работы не назначается и не выплачивается работникам, которым назначена и (или) выплачивается надбавка за напряженность и интенсивность работы.

2.5. Единовременная стимулирующая выплата работникам осуществляется за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты.

2.6. При наличии у работника гимназии не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим разделом, не устанавливаются.

1. **Порядок и условия установления стимулирующих выплат.**

 3.1. Стимулирующие выплаты работникам МОУ «Гимназия» г. Сертолово осуществляются при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности гимназии.

3.2.  Постоянные стимулирующие выплаты начисляются по результатам работы гимназии в целом, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

Размер стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения может устанавливаться в объеме до 100%, а в отношении работников, занимающих должности педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала, – до 150% от величины ежемесячного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) без учета установленных администрацией надбавок, доплат, коэффициентов и других выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

Текущие стимулирующие выплаты работнику осуществляются исходя из оклада/должностного оклада/ставки заработной платы (без учета установленных администрацией надбавок, доплат, коэффициентов и других выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера к окладу/должностному окладу/ставке заработной платы) и фактически отработанных работником в расчетном периоде полных рабочих **дней**  с учетом результатов оценки его деятельности в расчетном периоде в соответствии с установленными критериями.

Расчет размера текущих выплат стимулирующего характера работнику производится по следующей формуле:

Рп= Ро(до,сзп)\*Кк

где:

Рп – размер текущей премии работника;

Ро(до,сзп) – размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника в соответствии со штатным расписанием;

Кк – коэффициент оценки деятельности работника за расчетный период в соответствии с установленными критериями;

Кк определяется по формуле:

Кк=Бф/Бmax\*1(1,5) где:

Бф – фактически набранные работником баллы по критериям за расчетный период;

Бmax – максимальное количество баллов, которые работник мог бы набрать по критериям за расчетный период;

1(1,5) – максимальный размер возможной стимулирующей выплаты работнику в расчетном периоде: 1- для работников, выплата которым устанавливается в размере до 100% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), и 1,5- для работников, выплата которым устанавливается в размере до 150% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

3.3. Стимулирующая выплата производится по итогам учебного года в августе месяце, по триместрам, не реже 3-х раз в год, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных. 3.4. Стимулирующая выплата производится сотрудникам школы по итогам проведения мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника и включают в себя выплаты по результатам труда: за работу по повышению качества обучения, создание благоприятных условий для проведения учебно-воспитательного процесса, профессиональный рост в соответствии с разработанными критериями оценки для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения за учебный год устанавливаются на основании представленного педагогом самоанализа деятельности за триместр (год) по форме в соответствии с утвержденными критериями (приложение 1), мониторинга результативности и качества деятельности педагога.

3.6.  Совокупный размер текущей и единовременной стимулирующей выплаты работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения гимназии.

3.7. Директор гимназии вправе по согласованию с Комиссией принять решение об осуществлении текущего стимулирования с любой периодичностью и (или) об увеличении/уменьшении установленных настоящим Положением размеров текущего и (или) единовременного стимулирования. При установлении размера стимулирующей выплаты учитываются сведения об использовании фонда оплаты труда образовательного учреждения, представляемые бухгалтерией учреждения.

3.8.  В случае неудовлетворительной работы отдельных работников: несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений, - руководитель образовательного учреждения представляет на рассмотрение и согласование Комиссии представление с предложениями о лишении (или частичном лишении) стимулирующей выплаты данных сотрудников.

3.9. Стимулирующая выплата не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия образовательным учреждением решения о назначении стимулирующей выплаты в установленном порядке.

3.10. Стимулирующая выплата производится в ближайший после издания приказа директора школы день выплаты заработной платы.

1. **Материальная помощь сотрудникам**

5.1. Материальная помощь устанавливается любому работнику гимназии по его личному заявлению в пределах средств.

5.2. Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:

• со смертью близкого родственника,

• с тяжелым материальным положением,

* и в других случаях.

5.3 Решение о выделении материальной помощи и ее размерах принимается директором (при согласовании с Комиссией).

5.4. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора гимназии с указанием конкретной суммы материальной помощи.

1. **Условия снижения размера стимулирующих выплат или отказа от ее назначения**

6.1. Премия не выплачивается в случае наличия дисциплинарного взыскания:

* нарушения работником трудовой дисциплины;
* неудовлетворительной работы;
* невыполнения должностных обязанностей (на основании служебной записки заместителя директора или руководителя структурного подразделения о допущенном нарушении);
* нарушения сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
* невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации.

1. **Заключительные положения.**

6.1. Настоящее Положение действует до принятия нового.

6.2. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на главного бухгалтера гимназии.

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Директор МОУ «Гимназия» г. Сертолово  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А. Модин  Приказ от « 26 » августа 2014 г. № 88 |

***Приложение 1***

**Критерии и показатели трудовой деятельности работников**

**МОУ «Гимназия» г. Сертолово**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Критерий** | | **Баллы** | **Отчет** |
| **Классно-урочная деятельность**  **(мах: 25 баллов)** | | | | |
|  | Качество знаний учащихся (Оценивается качество, полученное из среднего балла внутренней и внешней диагностик, умноженного на коэффициент сложности предмета) | 80-100% - 10 баллов  70-79% - 8 баллов  60-69% - 6 баллов  50-59% - 4 балла  30-49% - 2 балла | | Отчет учителя-предметника, справки по КПИ, промежуточной аттестации. |
|  | Проведение открытых уроков | Районный уровень  - 10 баллов  Городской уровень  - 8 баллов  Школьный уровень  - 5 баллов | | Конспект проведенного урока, отзывы посетивших урок. |
|  | Работа с рабочими материалами учащихся (тетради, словари, атласы). (Оценивается своевременность и единый орфографический режим) | Без замечаний  - 5 баллов  Грубые нарушения  - (-)3 балла | | Справка председателя МО или зам. директора по УВР. |
| **Внеурочная деятельность**  **(мах: 40 баллов)** | | | | |
|  | Консультации с одаренные и отстающими обучающимися (Оценивается интенсивность проведения) | 3 раза в неделю  - 10 баллов  2 раза в неделю  - 5 балла  1 раз в неделю  - 3 балла | | Журнал посещения консультаций учащимися. |
|  | Олимпиады, конкурсы (Оценивается наличие победителей (1, 2, 3 места) на различных уровнях.) | Федеральный уровень  - 10 баллов  Областной уровень  - 8 баллов  Районный уровень  - 6 баллов  Школьный уровень  - 4 балла | | Сертификат, диплом, скрин шот интернет страницы с результатом, протоколы. |
|  | Внеурочные мероприятия (развлекательные, воспитательные, предметные, метапредметные, спортивные) (Оценивается уровень участия в подготовке мероприятия) | Подготовка учащихся  - 5 баллов  Организация мероприятия  - 4 баллов  Активное участие в организации  - 3 балла  Помощь в проведении  - 2 балла | | Отчет организатора мероприятия, справки председателей МО или зам. директора по УВР. |
|  | Выездные мероприятия (Оценивается количество выездов во внеурочное время)  Классное руководство не оценивается. | 3 и более мероприятий  - 5 баллов  2 мероприятия  - 4 балла  1 мероприятие  - 3 балла | | Маршрутный лист, план работы по внеурочной деятельности, фото отчет. |
|  | Выездные мероприятия (Оценивается количество учащихся вовлеченных)  Классное руководство не оценивается. | 100-70%  - 5 баллов  69-50 %  - 4 балла  49-30%  - 3 балла | | Маршрутный лист участников выезда, план работы. |
|  | Ведение проектно-исследовательской деятельности (Оценивается количество работ) | 3 проекта и более  - 5 баллов  2 проекта  - 4 балла  1 проект  - 3 балла | | План работы, протокол МО. |
| **Профессиональный рост**  **(мах: 20 баллов)** | | | | |
|  | Наличие публикаций (Оценивается электронный и печатный формат) | В независимых изданиях  - 5 баллов  Ведение персонального сайта, блога  - 4 балла  Работа с иными интернет ресурсами (группа Вконтакте, сайт школы и др.)  - 3 балла | | Ксерокопия публикации, скрин шот интернет страницы. |
|  | Участие в конференциях, семинарах, на курсах повышения квалификации и т.д. | Участие в качестве докладчика  - 5 баллов  Участие в качестве слушателя с последующим выступлением на М/О  - 3 балла | | Сертификат, диплом, скрин шот интернет страницы, протоколы. |
|  | Участие в конкурсах профессионального мастерства | Федеральный уровень  - 10 баллов  Областной уровень  - 8 баллов  Районный уровень  - 6 баллов  Школьный уровень  - 4 балла | | Сертификат, диплом, скрин шот интернет страницы с результатом, протоколы. |
| **Функциональные обязанности**  **(мах: 15 баллов)** | | | | |
|  | Ведение электронного журнала (Оценивается своевременность и качество заполнения) | Без замечаний  - 5 баллов  Грубые нарушения - (- 3) балла | | Справка председателя МО или зам. директора по УВР. |
|  | Соблюдение трудовой дисциплины (Оцениваются посещение совещаний, дежурство по школе, своевременность сдачи отчетов) | Без замечаний  - 5 баллов  Грубые нарушения - (- 3) балла | | Справка председателя МО или зам. директора по УВР. |
|  | Организация работы с родителями | Посещаемость родительских собраний  - 2 балла  Индивидуальные беседы с родителями  - 2 балла  Отсутствие письменных жалоб от родителей  - 1 балл | | Протоколы родительских собрания, индивидуальных бесед, справка зам. директора по УВР. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Директор МОУ «Гимназия» г. Сертолово  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А. Модин  Приказ от « 26 » августа 2014 г. № 88 |

***Приложение 2***

**Группировка предметов по степени сложности**

**изучаемого материала**

Составлено на основании СанПиН 2.4.3.1186-03.

Первая степень сложности - учебные дисциплины, изучение которых требует от учащихся умения оперировать абстрактными понятиями, способности усваивать сущность явлений, законов, категорий, а также запоминать большое количество фактического материала: математика, физика, химия, история, обществознание, русский язык, литература, иностранные языки, предметы начальной школы.

Вторая степень сложности - предметы, в которых доля абстрактных понятий значительно снижается по сравнению с учебными дисциплинами первой группы, при этом учащиеся должны усваивать законы, факты, что вносит некоторое разнообразие в характер их умственной деятельности: биология, география, информатика, правоведение.

Третья степень сложности - предметы, имеющие прикладной характер; при их изучении учащиеся, используя известные законы и теории, усваивают фактический материал: музыка, изобразительно искусство, природоведение, природа родного края, история и культура ленинградской зоны, художественная культура, основы безопасности и жизнедеятельности,

Четвертая степень сложности - предметы, изучение которых помимо умственного труда требует значительного объема физических действий: физическое воспитание, начальная военная подготовка.