УТВЕРЖДЕНО

решением собрания трудового коллектива ЧОУ «Православная гимназия Сергия Радонежского» (протокол № 1 от 30.12.2016)

Директор гимназии Талышева Л.П.

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
фонда оплаты труда работников частного общеобразовательного учреждения «Православная гимназии во имя Преподобного Сергия Радонежского»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о распределении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (далее — Положение) гимназии (далее гимназия) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 — 2017 годы» (далее — Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Положением о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденным Постановлением администрации

Новосибирской области от 31.08.2007 № 341, Положением о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников частного общеобразовательного учреждения «Православная гимназии во имя Преподобного Сергия Радонежского» и определяет порядок выплат стимулирующего характера и критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

Стимулирующие выплаты — выплаты, предусмотренные работникам общеобразовательной организации с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательной организации.

Периодичность изменения — время распределения баллов по тому или иному критерию (месяц, четверть, полугодие, год).

1.3. Положение устанавливает структуру и порядок распределения стимулирующей части базового фонда оплаты труда педагогических работников.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на решение основной задачи, обозначенной в Программе развития Гимназии «От качества воспитания — к качеству образования». Духовно-нравственное воспитание учащихся является не только важнейшей составляющей гимназического образования, но и залогом получения полноценных качественных знаний по различным наукам, а также залогом успешной адаптации выпускников Гимназии в социуме.

Реализация принципа воспитывающего обучения предполагает обновление содержания самого школьного образования, все дисциплины которого должны быть нацелены на формирование у детей целостного мировоззрения, на воспитание сознательного и ответственного отношения к жизни.

Система духовных ценностей и жизненных приоритетов формируется не только непосредственно через учебный процесс, но и через живое участие учащихся в социально-благотворительной деятельности, — и это направление также нуждается в поддержке.

1.5. Основанием для предоставления работникам стимулирующих и поощрительных выплат являются результаты деятельности работников по следующим направлениям:

- активное участие в реализации Программы развития Гимназии;
- осуществление на высоком уровне учебно-воспитательной работы с учащимися;
- формирование благоприятной воспитывающей культурной среды, сохраняющей духовно-нравственные традиции российской педагогики и способствующей воспитанию в сердце ребенка идеалов добра и милосердия;
- достижение высоких результатов в научно-познавательной деятельности учащихся Гимназии (включая подготовку призеров и победителей олимпиад, научно-практических конференций, конкурсов, соревнований, выставок и т.д.);
- разработка и издание авторских программ, учебных пособий, учебников, а также учебно-методической литературы, внедрение этих материалов в учебной процесс;
- активное участие в работе учебно-методической лаборатории и издательства Гимназии;
- обобщение и представление своих научно-методических разработок на семинарах и конференциях различного уровня;
- организация и проведение опытно-экспериментальной и исследовательской работы.

1.6. Стимулирующие выплаты применяются в отношении: заместителей директора, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных категорий работников гимназии (воспитателей, воспитателей ГПД, библиотекаря и др.).

2. Формирование фонда стимулирующих выплат

2.1. Система стимулирующих выплат работникам гимназии включает в себя длительные (постоянные на определённый период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

2.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников утверждается в процентном отношении к базовой части ФОТ педагогических работников приказом директора на основании решения Попечительского совета Гимназии в начале учебного года. Рекомендуемое соотношение базового и стимулирующего фондов 75% и 25%.

3. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда

3.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера в составе председателя Попечительского совета гимназии, директора и представителя трудового коллектива. Решение по распределению фонда принимается большинством голосов членов комиссии. Протокол распределения подписывается членами комиссии и предоставляется на утверждение приказом директора по гимназии.

3.2. При назначении стимулирующих и поощрительных выплат педагогическим работникам оценка успешности педагогической деятельности осуществляется по направлениям, представленным в таблице 1.

Таблица 1.

Наименование должности	*Основание для премирования*
Педагогические работники, осуществляющие учебный и учебно-воспитательный процесс	**Результаты и достижения учащихся:** - достижение учащимися высоких итоговых показателей в учебе (подтверждаемых при административном контроле, итоговой и промежуточной аттестации), стабильность и/или рост качества обучения, при сохранении контингента учащихся; - высокие результаты учащихся на ЕГЭ; - подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций; - достижение учащимися надлежащего уровня культуры и дисциплины; - разработка и реализация совместно с учащимися творческих и социальных проектов, направленных на развитие Гимназии; - осуществление социально-значимой работы в школе, районе. **Результаты профессионального роста педагогов:** - активное участие в деятельности по реализации Программы

	развития Гимназии; - внедрение в учебный процесс инновационных технологий, гармоничное сочетание их с лучшими традициями российского образования; - разработка эффективных методик преподавания; - научно-исследовательская деятельность педагога; - публикация авторских исследований и разработок, связанных с совершенствованием учебного процесса; - создание на уроках и во внеурочное время творческой атмосферы, способствующей духовно-нравственному, культурному, интеллектуальному и физическому развитию детей; - выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, результативность участия в конкурсах; - представление и обобщение своего опыта: проведение уроков высокого качества, творческих отчетов, мастер-классов; - подготовка и проведение открытых внеклассных и внешкольных мероприятий высокого качества; - высокая культура общения с учащимися и родителями; - организация комплекса оздоровительных мероприятий.
Заместители директора по УВР, ВР, НМР	- активное участие в деятельности по реализации Программы развития Гимназии; - положительная динамика качественных показателей и достижений учащихся; - проведение мониторинга качества образования; - активное участие и результативность педагогов в реализации инновационных программ развития Гимназии; - организация на высоком уровне повышения квалификации педагогов и профессионального мастерства сотрудников; - оказание помощи курируемым педагогам и воспитателям в освоении и разработке новых учебно-воспитательных программ и технологий; - разработка методических и нормативных документов, сопровождающих учебный и воспитательный процесс, разработка методик проведения учебных и воспитательных мероприятий; - участие в процессе разработки и реализации воспитательной программы школы, в разработке необходимой методической документации;

	- активное участие в духовно-просветительной работе в районе; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе педагогов; - участие в творческой работе с родителями, в работе по укреплению связей с семьями обучающихся. - качественное ведение документации
Заместитель директора по АХЧ	- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы в соответствии с требованиями СанПин; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; - оперативность устранения недостатков.
Работники бухгалтерии	- своевременное и качественное предоставление отчетности; - разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; - качественное ведение документации.
Библиотекарь	- развитие информационно-методического (библиотечного) центра; - рост читательской активности учащихся; - работа в направлении привития детям любви к чтению; - активное участие в общешкольных и районных мероприятиях; - проведение в школе библиотечных дней, мероприятий, оформление тематических выставок для учащихся и педагогов на высоком уровне.
Обслуживающий персонал	- содержание обслуживаемого участка в соответствии с требованиями СанПиН, требованиями техники безопасности и противопожарной безопасности; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - активное участие при проведении открытых мероприятий, ремонтных работ в Гимназии.

3.3. Разовые выплаты, премии устанавливаются за особые достижения или за выполнение особо важных работ, сложно прогнозируемых в отчетный период, распределяются Комиссией.

3.4. Размер выплат устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения.