

«Утверждаю»

Председатель Управляющего Совета
МОУ СОШ №30 имени В.И. Кузьмина

/Простит И.А./

«03» марта 2008 г.



***Положение по распределению стимулирующей части
Фонда оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №30 имени В.И. Кузьмина»
Городского округа «Город Якутск»***

1. Общие положения

1.1. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам Муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №30 Городского округа «Якутск» (далее СОШ №30), внедряющего новую систему оплаты труда, за особые достижения в профессиональной деятельности в виде доплат (премий).

1.2. Целью введения системы доплат (премий) работникам СОШ №30 является стимулирование инициативы, особых профессиональных достижений педагогических работников, прочего педагогического персонала, административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего персонала.

1.3. Соответствие деятельности работников к установлению доплат (премий) МОУ СОШ №30 им. В.И. Кузьмина определяется Управляющим советом по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части.

2. Основные понятия Положения

2.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя выплаты по результатам труда (доплаты, премии).

2.2. К педагогическим работникам относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, непосредственно осуществляющим учебно-воспитательный процесс.

2.3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности: педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной, внешкольной работы и др.

2.4. К административно-управленческому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию,

соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности: директор, заместители директора по учебной, воспитательной работе, заместитель директора по научно-методической работе, заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности, заместитель директора по безопасности жизнедеятельности, заместитель директора по информатизации образования.

2.5. К младшему обслуживающему персоналу относятся лица, выполняющие функции лаборантов, уборщиков помещений, дворников, сторожей, водителей и др.

3. Критерии для установления доплат (премий) педагогическим работникам и прочему педагогическому персоналу

3.1 Основными критериями для установления доплат (премий) педагогическим работникам являются:

3.2.1. *Критерии качества обученности (результативности) по итогам 1-й, 2-й, 3-й четверти, учебного года (для учителей, работающих в 10-11 классах, по итогам четвертной предварительной успеваемости):*

- выполнение учебных программ;
- высокие показатели в сравнении с предыдущим периодом независимых тестирований, контрольных, итоговых работ, стабильность и рост качества обучения по предмету;
- высокие показатели по нормам чтения в начальных классах;
- удельный вес выпускников 11-х классов, сдававших итоговую аттестацию в форме ЕГЭ и набравших высокий балл;
- удельный вес выпускников 9-х классов, показавших высокие результаты в период итоговой аттестации;
- удельный вес призёров городских, региональных и общероссийских, международных предметных олимпиад в общей численности от обучающихся (в классе, по предмету, в параллели, в школе);
- удельный вес участников городских, региональных, общероссийских, международных научно-практических конференций от числа обучающихся в классе, по предмету, в параллели, в школе).

3.2.2 *Профессиональная компетентность:*

- ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- периодическое повышение квалификации не реже 1 раза в пять лет, профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре, наличие учёной степени;
- внедрение и использование новых педагогических, информационных технологий, авторских программ в образовательном процессе;
- активное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья обучающихся;
- постоянное участие в обобщении и распространении педагогического опыта на школьных педагогических советах, через городские, региональные,

русские педагогические чтения, научно-практические конференции, профессиональные конкурсы, творческие мастерские, круглые столы и т.п.;

- участие учителя в научно-методической работе, общешкольном воспитательном процессе;
- участие учителя в общественной работе образовательного учреждения, эффективное решение образовательно-воспитательных задач с привлечением органов самоуправления класса, образовательного учреждения, педагогического сообщества;
- обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения мастерских, учебных лабораторий, кабинетов, библиотеки;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, педагогический такт, способность предупреждать и решать конфликты с учащимися и родителями с позиции норм профессионального поведения; отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

3.1.3. Критерии интеграции и социализации обучающихся (в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья):

- стабильное сохранение контингента обучающихся;
- количество выпускников 11-х классов, поступивших в высшие и средние специальные учебные заведения;
- выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно-полезную деятельность.

3.1.4. Критерии удовлетворённости заказчиков образовательных услуг:

- позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества к осуществлению учителем учебной, воспитательной деятельности, стилю взаимоотношений с участниками образовательного процесса.

3.1.5. Критерии социальной и правовой защиты обучающихся:

- обеспечение и создание безопасных условий обучения.

4. Критерии для установления доплат (премий) административно-управленческому персоналу

4.1. Обеспечение своевременного выполнения текущего и перспективного планирования общеобразовательного учреждения.

4.2. Высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов.

4.3. Высокая координация работы учителей, воспитателей, других педагогических работников по выполнению учебных программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации.

4.4. Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня.

- 4.5. Своевременный и высокий уровень контроля всеобуча, качества образовательного и воспитательного процесса, объективное оценивание результатов образовательной подготовки обучающихся.
- 4.6. Высокий образовательный уровень педагогического персонала, стабильное повышение профессиональной квалификации.
- 4.7. Высокие показатели работы методических объединений (научно-методических кафедр) общеобразовательного учреждения, результативное участие в муниципальных, республиканских, региональных и российских мероприятиях.
- 4.8. Постоянное активное, результативное участие общеобразовательного учреждения в муниципальных, республиканских, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях.
- 4.9. Количество выпускников 11-х классов, поступивших в высшие и средние специальные учебные заведения.
- 4.10. Выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно-полезную деятельность.
- 4.11. Постоянное активное внедрение и использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных в деятельности общеобразовательного учреждения - в учебно-воспитательном процессе, управлении (использование электронных программ, локальной сети учреждения для административно-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной деятельности, интегрированных уроков, создания электронных пособий).
- 4.12. Создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, своевременное выполнение предписаний контролирующих органов.
- 4.13. Создание благоприятных условия для сохранения здоровья обучающихся, освоения здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе, совершенствование медицинского обслуживания обучающихся и персонала.
- 4.14. Использование в работе формы публичной отчётности о своей деятельности и деятельности общеобразовательного учреждения не реже одного раза в течение учебного года.
- 4.15. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

5. Критерии для установления доплат (премий) младшему обслуживающему персоналу

- 5.1. Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, формирование культуры безопасности в образовательной среде и социуме.
- 5.2. Содержание общеобразовательного учреждения в образцовом состоянии (порядке).

5.3. Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории общеобразовательного учреждения, создание отличных от других особенностей ландшафтного дизайна кабинетов, помещений, учреждения.

5.4. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы.

5.5. Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

5.6. Стимулирующая выплата работнику осуществляется при условии выхода на работу в течение всего месяца.

5.7. Стимулирующая часть для техперсонала выплачивается ежемесячно, фиксировано в размере от 25% до 35% к окладу за работу, не прописанную в должностной инструкции.

6. Порядок стимулирования.

6.1. Стимулирование работников производится по итогам работы в каждую четверть учебного года.

6.2. Основанием для стимулирования служат:

- качественное выполнение функциональных обязанностей;
- участие в экспериментальной и инновационной деятельности;
- результаты деятельности учащихся;
- участие в общественной работе;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

6.3. Премии, доплаты и надбавки заместителям директора выплачиваются на основании представления директора.

6.4. Премия директору школы выплачивается на основании приказа начальника Управлением Городского округа «Якутск».

6.5. Стимулирующие надбавки отменяются за:

- нарушение трудовой дисциплины (замечание, выговор);
- нарушение Устава школы;
- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к учащимся, неэтичное отношение к родителям и сотрудникам школы;
- два и более замечаний по итогам проверок внутришкольного контроля (на основании справок проверяющих).

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда на уровне общеобразовательных учреждений распределяется следующим образом:

- 5% составляет фонд директора, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ. Выплаты из фонда директора производятся по мере необходимости. Директор согласует с Председателем ПК кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда директора;
- 95 % фонд, который распределяет Управляющий Совет, обеспечивающий государственно-общественное управление общеобразовательным учреждением;
- работники школы премируются к юбилейным датам (50, 60, 70, 75, 80 и т.д.) рождения в размере не ниже оклада заработной платы, в связи с уходом на пенсию (увольнения) в размере не ниже 2-х окладов заработной платы.

- в стимулирующей части фонда оплаты труда предусматривается оказание материальной помощи при стихийных бедствиях и несчастных случаях, при пожарах, на погребение, рождение ребенка, а также неработающим ветеранам-пенсионерам.

- оплата дополнительных выплат, которые не входят в базовую часть ФОТ:
 - ежемесячно доплата 30% от оклада выплаты процентных надбавок молодым специалистам до достижения 3-летнего педагогического стажа;

6.7. Источниками формирования фонда стимулирования являются фиксированная стимулирующая часть фонда оплаты труда, экономия фонда оплаты труда, неиспользованный премиальный фонд предыдущего премиального периода, средства, высвобождаемые в результате оптимизации штатного расписания, привлеченные внебюджетные средства.

6.8. Распределение выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

6.9. Управляющий Совет разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении стимулирующей части фонда.

7. Порядок премирования.

7.1. Премирование работников производится по итогам работы за 9 и 12 месяцев и к профессиональному празднику.

7.2. Основанием премирования служит выполнение критериев для всех категорий работников.

7.3. Представление на премирование не рассматривается, если:

- работник имеет в течение данного учебного года дисциплинарное взыскание (замечание, выговор);
- нет сохранности учащихся класса, групп;
- не выполняется хотя бы один из критериев для установления доплат (премий);
- не соблюдаются правила внутреннего трудового распорядка.

Настоящее Положение обсуждено на собрании трудового коллектива МОУ СОШ № 30 10.01.2008 г.