

1. Общие положения

1.1. Положение определяет порядок распределения стимулирующих выплат работникам общеобразовательных учреждений городского округа «Якутск», внедряющих новую систему оплаты труда, за особые достижения в профессиональной деятельности в виде доплат (премий).

1.2. Настоящее Положение носит рекомендательный характер.

1.3. Целью введения системы доплат (премий) работникам общеобразовательных учреждений, внедряющих новую систему оплаты, является стимулирование инициативы, особых достижений педагогических работников, прочего педагогического персонала, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала муниципальных общеобразовательных учреждений, работников общеобразовательных учреждений городского округа «Якутск».

1.4. Соответствие деятельности работников к установлению доплат (премий) общеобразовательного учреждения определяется органом, обеспечивающим общественный характер управления общеобразовательным учреждением (Управляющий совет, зарегистрированный в Уставе общеобразовательного учреждения) по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

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, непос-

редственно осуществляющие учебно-воспитательный процесс.

2.3. К прочему педагогическому персоналу относятся лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую тарифно-квалификационным характеристикам по должности, выполняющие функции воспитателя, воспитателя групп продленного дня, 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, выполняющие функции заместителей руководителя, администраторов, руководителей структурных подразделений, заместители директоров по административно-хозяйственной деятельности, главные бухгалтеры.

2.5. К учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу относятся лица, выполняющие функции библиотечарей, лаборантов, делопроизводителей, кассиров, уборщиков помещений, дворников, водителей, рабочих по обслуживанию здания, гардеробщиков и др.

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

3.1. Основными критериями для установления доплат (премий) педагогическим работникам и прочему персоналу являются:

3.1.1. Критерии качества обученности (результативности) по итогам четверти, полугодия, учебного года:

- высокие показатели в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения по предмету, независимых тестирований, контрольных, итоговых работ;
- высокие результаты обучения чтению в начальных классах;
- удельный вес выпускников 11-х классов, сдававших итоговую аттестацию в форме ЕГЭ по профильным предметам, набравших высокий балл по ЕГЭ;
- удельный вес выпускников 9-х классов, сдававших итоговую аттестацию в новой форме по про-

- фильным предметам, набравших высокий балл;
- наличие призеров городских, региональных и общероссийских, международных предметных олимпиад в общей численности от обучающихся (в классе, по предмету, в параллели, в школе);
- участие обучающихся в городских, региональных, общероссийских, международных научно-практических конференциях от числа обучающихся (в классе, по предмету, в параллели, в школе);

3.1.2. 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 ученой 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 через городские, региональные, российские педагогические чтения, научно-практические конференции, профессиональные конкурсы, творческие мастерские, круглые столы и т.п.;
- участие учителя в общественной работе образовательного учреждения, эффективное решение образовательно-воспитательных задач с привлечением органов самоуправления класса, образовательного учреждения, педагогического сообщества;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, 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 средне-специальные учебные заведения на бюджетной основе;
- выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно полезную деятельность;

3.1.4. Критерии удовлетворенности заказчиков образовательных услуг:

— позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества;

3.1.5. Критерии социальной 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, распоряжительных 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 за всеобучем, качеством образовательного и воспитательного процессов, объективное оценивание результатов образовательной подготовки обучающихся;

4.6. Высокий образовательный уровень педагогического персонала, стабильное повышение профессиональной квалификации;

4.7. Высокие показатели работы методических объединений 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, смот-

рах, научно-практических конференциях, фестивалях;

4.9. Количество выпускников 11-х классов, поступивших в высшие и средне-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 том числе в учебно-образовательном процессе, (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;

4.13. Создание благоприятных условий для сохранения и обеспечения здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе, совершенствование медицинского обслуживания обучающихся и персонала;

4.14. Использование в работе формы публичной отчетности 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. Наличие, обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке оснащения мастерских, учебных лабораторий, кабинетов, библиотек, методических кабинетов;

5.3. Содержание общеобразовательного учреждения в образцовом состоянии (порядке);

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

5.5. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;

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

6. Порядок установления доплат (премий)

6.1. 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, а также юбиляров, не работающих в школе пенсионеров, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда директора производятся по мере необходимости. Директор согласует с председателем профко-

ма кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда директора;

— 95% фонд, который распределяет Управляющий Совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление общеобразовательным учреждением.

6.2. 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 в течение календарного года, привлеченные внебюджетные средства.

6.3. 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.

6.4. Управляющий Совет или орган, обеспечивающий государственно-общественное управление общеобразовательным учреждением, разрабатывает и утверждает локальный акт о распределении стимулирующей части фонда.

6.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.