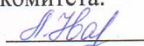


областное государственное казенное общеобразовательное учреждение
«Санаторная школа-интернат»
г.о.Шуя Ивановской области

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета:
 Уварова Л.В.
Протокол №6 от 11.01.2016г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГКОУ
«Санаторная школа-интернат»
 Сташевский В.А.
Приказ №29-О от 11.01.2016г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ
ОГКОУ «САНАТОРНАЯ ШКОЛА – ИНТЕРНАТ»**

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам ОГКОУ «Санаторная школа-интернат» разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников и их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты.

1.2 Система стимулирующих выплат работникам включает в себя:

- а) надбавки за наличие учёной степени, государственных наград;
- б) выплаты за качество выполняемых работ по критериям стимулирования;
- в) поощрительные выплаты по результатам труда (премии);

1.3 Распределение выплат стимулирующего характера работникам школы-интерната (кроме руководителя образовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем школы-интерната по согласованию с Комиссией по оценке качества и результатов деятельности работников и профсоюзным комитетом. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю школы-интерната производится Департаментом образования Ивановской области; заместителям директора школы-интерната, главному бухгалтеру – директором школы-интерната.

1.4 «Положение о стимулирующих выплатах работникам ОГКОУ «Санаторная школа-интернат» утверждается приказом директора и согласовывается с профкомом.

1.5 Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника школы-интерната (кроме руководителя) устанавливается на основании приказа директора школы-интерната.

1.6 Ключевыми параметрами для определения размера стимулирующих выплат за проявленные способности высокий профессионализм, результативность и качество труда работника является суммарная оценка показателей проявления компетентности работника, отражающая динамику и результаты обучения и воспитания обучающихся.

1.7 Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ ст.) складывается из фонда оплаты труда на выплату надбавок за учёную степень и государственные награды (ФОТ натр.) и фонда оплаты труда на выплату поощрений по результатам труда, в том числе фонда оплаты труда на выплату премий по результатам труда (ФОТ прем.) и фонда оплаты труда

на выплату надбавок по результатам труда (ФОТ надбавки). Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы-интерната.

2.1 Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы-интерната устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы-интерната, проводимых на основании утверждённых критериев и показателей.

2.2 Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников школы-интерната ведётся с участием Комиссии по оценке качества и результатов деятельности работников, что обеспечивает гласность и прозрачность процедуры мониторинга и оценки.

2.3 В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников школы-интерната учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, результаты самооценки работников в соответствии с представленными отчётами, а также отзывы родителей о работе педагогов школы-интерната.

2.4 На основе проведённого мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы-интерната производится подсчёт баллов за соответствующий период (поквартально) по всем показателям (критериям). После подсчёта баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

2.5 Основанием для стимулирующих выплат работникам являются следующие критерии:

1. Уровень профессиональной подготовки.
2. Обобщение и распространение опыта.
3. Осуществление гигиенически правильной организации процесса обучения и воспитания, сохранность жизни и здоровья обучающихся.
4. Участие обучающихся в очных конкурсах и олимпиадах.
5. Проведение экскурсий в музеи, библиотеки, на выставки, предприятия и т.п.
6. Напряженный характер труда.
7. Инициативность.
8. Содержание классов, спален.
9. Уровень исполнительской дисциплины.
10. Руководство МО.
11. Подготовка обучающихся к сдаче экзаменов
12. Положительные отзывы родителей о работе педагогов.
13. Пополнение школьного сайта по разделам.
14. Качество работы классного руководителя, воспитателя.
15. Создание и выполнение программы по профориентации
16. Проектная деятельность обучающихся и педагогов.
17. Реализация ФГОС ООП НОО, ФГОС ООП ООО.
18. Дежурство по школе.
19. Повышение имиджа и авторитета учреждения.
20. Личный вклад в повышение качества образования.
21. Внедрение новых инновационных технологий.
22. Привлечение родителей/законных представителей к учебно-воспитательной деятельности школы-интерната.
23. Качество трудовой деятельности учителя. Мониторинг образовательного процесса.
24. Работа в научно-методическом совете.
25. Проведение работы по сохранности имущества.
26. Отсутствие самовольных уходов обучающихся.
27. Работа без больничных листов.
28. Толерантность. Профессиональная этика педагога.
29. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.

30. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
31. Организация работы с библиотечным фондом.
32. Ведение библиотечной странички на школьном сайте. Ведение личного сайта педагогов.
33. Высокая читательская активность обучающихся.
34. Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра.
35. Систематическое оформление тематических выставок.
36. Качественное планирование комплектования библиотечного фонда.

2.6 Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает так же следующие надбавки:

- за ведомственный нагрудный знак – 10%;
- за почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почётные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности – 20%;
- за учёную степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности: кандидат наук-25%.
- за классность водителю – до 25 %.

Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в ОГКОУ «Санаторная школа-интернат» могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков – 15%
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- за ведомственный нагрудный знак – 10% (со дня присвоения);
- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20% (со дня присвоения);
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
- кандидат наук – 25% (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома);
- доктор наук – 45% (со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук);
- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;

в) выплаты за классность водителям автомобилей до 25%;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

д) размер указанных выплат за интенсивность:

- повар, за работу, связанную с горячими условиями труда – 12%;
- помощник воспитателя, сторож – за работу в ночное время – 35%;
- рабочий по обслуживанию здания – за работу, связанную с чисткой выгребных ям, колодцев – 12%;
- рабочий по стирке белья – за работу, связанную с химикатами – 6%;
- уборщик служебных помещений – за работу, связанную с уборкой туалетов (за работу с хлоркой) – 10%.

2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются комиссией по оценке качества и результатов труда на основании положения о стимулирующих выплатах работникам ОГКОУ «Санаторная школа-интернат» с

учетом мнения профкома в пределах ассигнований на оплату труда предусмотренных в бюджетной смете.

3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных программ и т.д.

Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может оставаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Другие вопросы оплаты труда

1. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя ОГКОУ «Санаторная школа-интернат».

2. Штатное расписание утверждается руководителем ОГКОУ «Санаторная школа-интернат» и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих.

3. Регламент работы Комиссии по оценке качества и результатов деятельности работников.

3.1 Для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда создаётся Комиссия, в состав которой входят представители педагогических, хозяйственных работников, главный бухгалтер, представители администрации школы-интерната и профсоюзного комитета.

3.2 Комиссия по оценке качества и результатов деятельности работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов (%) по каждому работнику и утверждает его на своём заседании. Работники школы вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.3 С момента ознакомления с данными оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.д. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.4 Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах (%), комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3.5 По истечении 10 дней решение Комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

3.6 После принятия решения Комиссией, издаётся приказ руководителя школы-интерната об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы

работникам на соответствующие периоды с указанием периодичности выплаты надбавок (единовременно или ежемесячно в течение соответствующего периода).

4. Поощрительные выплаты по результатам труда (премирование).

4.1 Единовременное вознаграждение (премия) является поощрением за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, особый режим работы.

4.2 Премирование работников школы-интерната производится директором школы на основании Положения принятого решением общего собрания трудового коллектива.

4.3 Работники школы-интерната в случае качественного исполнения своих функциональных обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий премируются по итогам квартала, полугодия, года.

4.4 Премия за определенный период выплачивается в размере, пропорциональном фактически отработанному времени.

4.5 Директор школы-интерната имеет право дополнительно премировать работника к юбилейной дате (50 лет, 55 лет, 60 лет), а также в связи с выходом на пенсию.

4.6 В течение срока действия дисциплинарного взыскания премия работнику не выплачивается.

4.7 Премия работникам выплачивается на основании приказа директора школы-интерната по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.8 Приказ о премировании работника доводится до сведения работника с необходимыми разъяснениями в течение трёх дней со дня издания.

5. Заключение.

5.1 Все вопросы, не урегулированные настоящим положением, регулируются действующим законодательством.

5.2 Срок действия настоящего положения ограничен сроком действия коллективного договора, приложением к которому является данное приложение.