

УТВЕРЖДАЮ:

Директор государственного казенного
общеобразовательного учреждения
«Специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат № 1»

_____ Г. Н. Гузий

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной организации
государственного казенного
общеобразовательного учреждения
«Специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа-интернат №
1»

_____ О. Г. Кучеренко

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ
работников государственного казенного специального общеобразовательного
учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа -
интернат № 1»**

1. Общие положения

- 1.1. Стимулирование работников организации осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- Стимулирующий фонд организации формируется за счет плановой доли стимулирующей части фонда оплаты труда, сложившейся экономии фонда оплаты труда, неиспользованных средств централизованного фонда руководителя организации.
- Основанием для стимулирования работников организации является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава, Правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное выполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя организации, решений педагогического совета организации.
- Данное положение распространяется на всех работников организации: администрация (исключая директора), основной педагогический персонал, педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, внешние совместители всех категорий.
- 1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда организации – не менее 30%. Организация самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора организации. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

2. Выплаты по оценке эффективности деятельности работников

- 2.1. Установление стимулирующих выплат по оценке эффективности деятельности работникам из средств стимулирующего фонда осуществляется 1 раз в полугодие рабочей комиссией, образованной в организации с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.
- 2.2. Выплаты по оценке эффективности деятельности (бальная система) работникам организации устанавливаются по итогам предыдущего полугодия на срок не менее чем на четверть. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за стаж непрерывной работы, иные поощрительные выплаты производятся ежемесячно. Размеры по оценке эффективности деятельности максимальными размерами не ограничиваются.
- 2.3. В школе-интернате каждой категории персонала устанавливаются показатели эффективности деятельности.
Каждый показатель эффективности деятельности категорий работников школы-интерната оценен количеством баллов.
Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников школы-интерната.
Максимальное количество баллов по категориям работников организации:
- основной педагогический персонал (учитель, воспитатель) – 15 баллов;
- педагогический персонал, не осуществляющий учебный процесс (учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор) – 15 баллов;
- учебно-вспомогательный персонал – 9-15 баллов;
- обслуживающий персонал – 7-10 баллов.
- 2.4. Размеры причитающихся по оценке эффективности деятельности работникам организации определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы баллов.
- 2.5. Организация самостоятельно разрабатывает и устанавливает форму и порядок заполнения оценочных листов для каждой категории работников, порядок подсчета и стоимость одного балла.
- 2.6. Оценивание стимулирующих показателей производится в три этапа: в первую очередь – самим работником, затем заместителем директора (таблица), после этого комиссией по оценке эффективности деятельности работников.
Оценочный лист должен быть подписан работником, заместителем директора с указанием даты заполнения.

Администраторы, отвечающие за проверку оценочных листов	Категории работников
Директор	Заместители директора Главный бухгалтер
Заместитель директора по УМР	Учителя-логопеды Учителя начальных классов Учителя-предметники
Заместитель директора по ВР	Зав.библиотекой Воспитатели Педагоги доп. образования Педагог-организатор Социальный педагог, педагог-психолог
Заместитель директора по АХЧ	Юрисконсульт, электроник Уборщик служебных помещений Рабочий, обслуживающий здание Помощник воспитателя в ночное время

	Заведующий производством (шеф-повар) Специалист по кадрам, секретарь Врач-педиатр, врач-психиатр, ст.мед. сестра, медсестра Повар, кухонный рабочий, кладовщик Машинист по стирке белья Кастелянша, дворник, водитель, вахтер Сторож
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

В установленные школой – интернатом сроки в комиссию по оценке эффективности деятельности работников представляются оценочные листы с заполненной информацией, данными об итоговом количестве баллов, с личной подписью и с подробной информацией о проделанной работе.

В установленные директором Учреждения сроки, заместитель директора по финансово-экономическим вопросам представляет в комиссию информацию о плановом размере стимулирующего фонда, которым Учреждение располагает на момент установления премиальной надбавки работникам.

Расчетный размер премии по каждому работнику учреждения определяется с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла по учреждению.

2.8. Размеры стимулирующих выплат каждому работнику школы – интерната рассматриваются комиссией по оценке эффективности деятельности работников и согласовываются с председателем профсоюзного комитета.

Работники школы – интерната имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом по должностям работников учреждений в виде премий единовременно, при наличии высоких результатов работы, отсутствия каких-либо замечаний со сторон администрации, проверяющих органов за:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов 50 процентов от должностного оклада;
- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта казенного учреждения и т.д., 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда учреждения;
- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;
- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;
- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании казенного учреждения 35 процентов от должностного оклада;
- педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 20 процентов от должностного оклада;
- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 20 процентов от должностного оклада;

- работникам, ответственным за организацию питания в учреждении, 20 процентов от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания.

3.2. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников определяется учреждением, исходя из потребности осуществления тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагается на работников приказом руководителя учреждения. Показатели стимулирования (а так же индикаторы их измерения, целевое значение) за реализацию дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, устанавливаются с учетом улучшения качественных характеристик дополнительно выполняемой работы.

3.3. Перечень отдельных видов работ за реализацию, которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом РФ, Правительством РФ, органами государственной власти Ставропольского края, органами местного самоуправления, администрацией учреждения.

3.4. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельных видов деятельности; особых режимов работы; мероприятий направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; особо важных и срочных работ; устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.

4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом в виде единовременных премий в случаях: награждения государственными наградами РФ, ведомственными наградами, наградами Ставропольского края, министерства образования Ставропольского края.

4.2. Размер выплат за качество выполняемых работ может устанавливаться в абсолютном значении, максимальным значением не ограничен.

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Сводного итогового оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

4.3. При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

4.4. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» - в размере 30 процентов, «заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности,

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за соответствие занимаемой должности 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением (приложение к Положению об оплате труда).

4.6. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру за выполнение показателей эффективности деятельности по итогам первого и второго полугодия определяются от количества набранных процентов (приложение к Положению об оплате труда)

5. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении

5.1. Выплаты за непрерывный стаж работы в Учреждении устанавливаются работникам приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией в виде выплат ежемесячно.

5.2. Размер указанных выплат устанавливается Учреждением в абсолютном значении, распространяется на работников Учреждения, имеющих непрерывный стаж работы в данном Учреждении 1 год и более:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

5.3. Размер выплаты работникам за стаж непрерывной работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

6. Премияльные выплаты по итогам работы

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды премиальных выплат: единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за календарный год.

6.2. Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - до 100%;

- проведение на базе учреждения или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - до 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации,

наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - до 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками до 100%;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - до 100%;

- к юбилейным датам казенного учреждения при достижении позитивных результатов работы казенного учреждения (50, 100 лет) - до 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств учреждения.

6.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы) или в абсолютных размерах.

7. Отмена стимулирующих выплат

7.1. Решение об отмене стимулирующих выплат принимается администрацией Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, оформляется приказом директора Учреждения.

7.2. Основаниями для лишения премии являются:

- недобросовестное и некачественное исполнение должностных обязанностей;
- несоблюдение Устава Учреждения, Правил внутреннего распорядка;
- невыполнение плановых мероприятий;
- несоблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;
- невыполнение или несвоевременное выполнение приказов и распоряжений директора, заместителей директора, решений педагогического совета;
- в случае обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на низкое качество учебно-воспитательной работы, невнимательное и грубое отношение к обучающимся и т.п.

- наличие самовольных уходов учащихся, воспитанников;

- наличие правонарушений учащимися, воспитанниками класса или группы.

7.3. Работники, получившие дисциплинарные взыскания по указанным выше основаниям, лишаются стимулирующих выплат сроком на 1 месяц; в оценочных листах по критериям и показателям качества предоставления образовательных услуг данный эпизод не отражается, во избежание двойного наказания работника.

7.4. Решение о начислении, отмене, уменьшении размеров стимулирующих выплат работникам, находящимся на больничном листе по причине временной нетрудоспособности (и другим причинам) принимается администрацией Учреждения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией индивидуально в каждом случае. Стимулирующие выплаты работнику, находящемуся на больничном листе по причине временной нетрудоспособности могут быть сохранены при условии, если в отчетный период была осуществлена работа в полном объеме.

В течение года в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения.