

1. Общие положения.

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Ивановская коррекционная школа-интернат № 3» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371–п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области».

1.1. Выплаты стимулирующего характера введены в целях усиления материальной заинтересованности работников в качественном проведении учебно-воспитательного процесса, в целях повышения трудовой дисциплины, снижения текучести кадров, создания благоприятных условий для стабильного функционирования школы-интерната.

1.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает директор школы-интерната, при этом условия осуществления и размер выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением на основании решения Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в бюджетной смете школы-интерната. Участие в распределении стимулирующих выплат педагогическим и иным работникам школы-интерната принимают представители Управляющего совета учреждения.

2. Область применения.

2.1. Требования настоящего Положения распространяются на всех работников школы-интерната.

3. Срок действия

3.1. Положение вступает в силу с 01.01.2020 г., действует до момента внесения в него изменения или отмены.

4. Организация и деятельность комиссии по установления выплат стимулирующего характера

4.1 Состав Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера назначается приказом директора школы-интерната.

4.2. Комиссия создаётся в количестве не менее 5 человек.

4.3. Заседания проводятся ежемесячно и протоколируются. Заседание комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 членов комиссии.

4.4. Решение комиссии принимается прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

4.5. Комиссия утверждает предложения по условиям выплат стимулирующего характера.

4.6. О решениях, принятых комиссией, информируются все сотрудники школы в части, их касающейся.

4.7. Результаты работы каждого сотрудника фиксируются в оценочном листе.

5. Виды стимулирующих выплат

5.1. Работникам школы-интерната устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в бюджетной смете школы-интерната.

5.2. Работникам школы-интерната на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе устанавливаются **выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:**

5.2.1. за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов от оклада (должностного оклада);

5.2.2. за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства образовательного учреждения;

5.2.3. за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых образовательных программ;

5.2.4. за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается директором школы-интерната персонально в отношении конкретного работника с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.3. Работникам школы-интерната устанавливаются следующие **выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:**

за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома),

- доктор наук - 45 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

за ведомственный нагрудный знак по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня присвоения);

за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

Выплаты, учитывающие качество выполняемых работ выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце).

Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда работников школы-интерната.

В основе определения размера премиальных выплат педагогическим работникам лежат следующие показатели и критерии оценки эффективности труда работников школы-интерната:

№ п/п	Показатели и критерии	Количество баллов	
Распространение передового педагогического опыта.			
Методическая работа			
1.	Доклад на заседании методического объединения	1	
	Доклад на педсовете (тематический)	2	
	Доклад на общешкольном родительском собрании, на общешкольном родительском лектории	1	
	Разработка СИПР, ИОП (сентябрь)	1	
	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах: – на внешкольном уровне	5	
	Участие педагога в очных конкурсах, смотрах, фестивалях педагогического мастерства различного уровня: – на региональном уровне – на всероссийском уровне	5 10	
	Наличие методических, научно-методических публикаций (<i>не более 2-х</i>): – в сети Интернет – в печатных изданиях по профилю работы	1 5	
	Подготовка и проведение предметных недель и общешкольных КТД (<i>за каждое</i>)	1	
	Повышение профессионального уровня		
	2.	Повышение квалификации (<u>самообразование</u>) в очной и дистанционной форме, получение дополнительного образования по педагогическому направлению: – <u>однодневные</u>	1
– <u>повышение квалификации курсовое</u>		3	
– <u>прохождение профессиональной переподготовки в дистанционной форме (по направлению школы)</u>		3	
Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы:			
3.	Участие и результативность достижений обучающихся в конкурсах (мероприятиях) различного уровня (не более 5-ти в отчетный период):		
	Очные	– участие	1
		– победители	2
	Заочные (дистанционные)	– участие	0,5
		– победители	1
Организация и проведение мероприятий с воспитанниками вне общешкольного плана работы: – экскурсии (в т.ч. в музей), выходы в библиотеку, РЦ (не		1	

	более 2-х):	
	– организация мероприятий (в т.ч. спортивных) для учащихся школы с привлечением социальных партнеров (не более 1-го)	2
	– выходы в театры во внеурочное время (не более 2-х)	3
	– организация работы с детьми в каникулы	3
	Эффективность работы по предотвращению правонарушений	
	Сохранность контингента:	
4.	Работа педагога по возвращению учащихся (детей «группы риска») в школу кроме текущей работы	2
	Взаимодействие с различными подразделениями по сопровождению «трудных» учащихся, неблагополучных семей (полиция, ИДН, опека, соцзащита) во внеурочное время	1
	Итого:	

В основе определения размера премиальных выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала лежат следующие показатели и критерии оценки эффективности труда работников школы-интерната:

№ п/п	Показатели и критерии	Количество баллов
1.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	от 0 до 3
2.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению загрязнений, санитарной обработки, аварийной ситуации и т.д.	от 0 до 3
3.	Участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.	от 0 до 3
4.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью школы-интерната.	от 0 до 3
5.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы-интерната среди населения.	от 0 до 3
6.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ОТ и ТБ в закрепленных за работником помещениях	от 0 до 3
7.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений.	от 0 до 3
8.	Наличие положительных отзывов о работе.	от 0 до 3

9.	Сохранность имущества, экономия энергосберегающих и природных ресурсов.	от 0 до 3
10.	Вклад работника в укрепление материально-технической базы школы.	от 0 до 3
11.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений (в т.ч. подготовка к приёму школы, к зимнему сезону и т.д.)	от 0 до 3

Основанием для премиальных выплат работникам школы-интерната является локальный нормативный акт образовательного учреждения с указанием в нем размера премиальных выплат в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

5.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается директором школы-интерната персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В основе определения размера и условий установления персонального повышающего коэффициента лежат следующие показатели и критерии оценки эффективности труда работников школы-интерната:

- сложность и важность выполняемой работы;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- общественное признание результатов деятельности работника;
- систематическое участие в мероприятиях, направленных на создание положительного имиджа школы-интерната;
- привлечение к работе школы-интерната социальных партнеров.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника школы-интерната на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Порядок определения размера и расчета премиальных выплат

6.1. Размер премиальных выплат педагогическим работникам за месяц зависит от количества баллов, набранного педагогическими работниками в отчетных периодах (**с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа**).

6.2. Размер премиальных выплат педагогическим работникам за месяц в период с 01.01.2020 г. по 31.08.2020 г., зависит от количества баллов, набранного педагогическими работниками в период работы с 01.09.2019 г. по 31.12.2019 г. (определяется по формуле: общее количество набранных баллов/количество месяцев).

6.3. Для вновь принятых в учреждение педагогических работников, а также педагогов, не имевших возможности набрать баллы (работники, вышедших из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительного отпуска или отсутствовавшие по причине временной нетрудоспособности) для подсчета премиальных выплат за месяц устанавливается среднее количество баллов, набранное педагогическими работниками в отчетном периоде.

6.4. До 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, педагогическими работниками школы заполняется и предоставляется в Комиссию по установлению выплат стимулирующего характера «Оценочный лист по установлению премиальных выплат» (Приложение 1).

6.5. Размер премиальных выплат педагогическим работникам определяется следующим образом:

6.5.1. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера проводит оценку результатов деятельности работника по бальной системе, при необходимости проводится собеседование с работником. Производится подсчет баллов, накопленных педагогическим работником за отчетный период по показателям и критериям оценки эффективности труда работников школы-интерната, указанным в разделе 5.4.

6.5.2. Суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками учреждения (общая сумма баллов).

6.5.3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на месяц, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

6.5.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагога. В результате получается размер премиальных выплат каждому педагогу за месяц.

6.6. Размер премиальных выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за месяц зависит от количества баллов, набранного работниками в отчетных периодах (**с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа**).

6.6.1. Размер премиальных выплат работникам за месяц в период с 01.01.2020 г. по 31.08.2020 г., определяется фиксированной суммой с учетом количества баллов, набранного работниками в период работы с 01.09.2019 г. по 31.12.2019 г. (определяется по формуле: общее количество набранных баллов/количество месяцев).

6.6.2. Для вновь принятых в учреждение работников, а также работников, вышедших из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком или отсутствовавшие по причине временной нетрудоспособности для подсчета премиальных выплат за месяц устанавливается среднее количество баллов, набранное работниками в отчетном периоде.

6.6.3. До 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом школы заполняется и предоставляется в Комиссию по установлению выплат стимулирующего характера «Оценочный лист по установлению премиальных выплат» (Приложение 2).

6.6.4 Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера проводит оценку результатов деятельности работника по бальной системе, при необходимости проводится собеседование с работником. Производится подсчет баллов, накопленных работником за отчетный период по показателям и критериям оценки эффективности труда работников школы-интерната, указанным в разделе 5.4.

6.6.5. Размер премиальных выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за месяц определяется фиксированной суммой или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

6.7. Работникам школы-интерната, получившим дисциплинарное взыскание, размер премиальной выплаты за месяц снижается от 10 до 50 %. При этом Комиссией по установлению выплат стимулирующего характера учитывается тяжесть совершенного проступка.

6.8. Премияльные выплаты за месяц выплачиваются пропорционально отработанному времени или фиксированной суммой.

6.9. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены все стимулирующие выплаты.

7. Порядок установления выплат стимулирующего характера директору школы-интерната и его заместителям

7.1. Выплаты стимулирующего характера директору школы-интерната устанавливаются - Департаментом образования Ивановской области; заместителям директора - руководителем школы-интерната.

7.2. Выплаты стимулирующего характера (премии) директору осуществляются с учетом результатов деятельности школы-интерната в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательного учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера (премии) директора ежегодно устанавливаются Департаментом образования Ивановской области в дополнительном соглашении к трудовому договору директора школы-интерната.

7.3. Премияльные выплаты заместителям директора школы-интерната могут осуществляться по итогам работы за квартал и год. При этом учитываются следующие показатели и критерии оценки эффективности труда работников школы-интерната:

- 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 деятельностью школы-интерната;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы школы-интерната;
- достижение обучающимися высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- позитивные результаты деятельности педагогического работника (снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися без уважительной причины; снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам, курсам, дисциплинам.
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы-интерната;
- 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 школы-интерната);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы-интерната среди населения.

Основанием для премиальных выплат заместителям директора школы-интерната является локальный нормативный акт образовательного учреждения с указанием в нем размера премиальных выплат в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

7.4. Заместителям директора может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается директором школы-интерната персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В основе определения размера и условий установления персонального повышающего коэффициента лежат следующие показатели и критерии оценки эффективности труда работников школы-интерната:

- сложность и важность выполняемой работы;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- общественное признание результатов деятельности работника;
- систематическое участие в мероприятиях, направленных на создание положительного имиджа школы-интерната;
- привлечение к работе школы-интерната социальных партнеров.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника школы-интерната на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении, выплачивается пропорционально отработанному времени или фиксированной суммой.

Оценочный лист по установлению премиальных выплат

Ф.И.О., должность _____

Отчетный период с _____ по _____

№ п/п	Показатели и критерии	Количество баллов	Самооценка	Оценка руководителя	Оценка комиссии
Распространение передового педагогического опыта. Методическая работа					
	Доклад на заседании методического объединения	1			
	Доклад на педсовете (тематический)	2			
	Доклад на общешкольном родительском собрании, на общешкольном родительском лектории	1			
	Разработка СИПР, ИОП (сентябрь)	1			
2.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах: – на внешкольном уровне	5			
	Участие педагога в очных конкурсах, смотрах, фестивалях педагогического мастерства различного уровня: – на региональном уровне – на всероссийском уровне	5			
		10			
	Наличие методических, научно-методических публикаций (<i>не более 2-х</i>): – в сети Интернет – в печатных изданиях по профилю работы	1			
		5			
	Подготовка и проведение предметных недель и общешкольных КТД (<i>за каждое</i>)	1			
Повышение профессионального уровня					
2.	Повышение квалификации (самообразование) в очной и дистанционной форме, получение дополнительного образования по педагогическому направлению:				
	– однодневные	1			

	– повышение квалификации курсовое	3			
	– прохождение профессиональной переподготовки в дистанционной форме (по направлению школы)	3			
	Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы:				
	Участие и результативность достижений обучающихся в конкурсах (мероприятиях) различного уровня (не более 5-ти в отчетный период):				
3.	Очные	– участие	1		
		– победители	2		
	Заочные (дистанционные)	– участие	0,5		
		– победители	1		
	Организация и проведение мероприятий с воспитанниками вне общешкольного плана работы:				
	– экскурсии (в т.ч. в музеи), выходы в библиотеку, РЦ (не более 2-х):	1			
	– организация мероприятий (в т.ч. спортивных) для учащихся школы с привлечением социальных партнеров (не более 1-го)	2			
	– выходы в театры во внеурочное время (не более 2-х)	3			
	– организация работы с детьми в каникулы	3			
	Эффективность работы по предотвращению правонарушений				
	Сохранность контингента:				
4.	Работа педагога по возвращению учащихся (детей «группы риска») в школу кроме текущей работы		2		
	Взаимодействие с различными подразделениями по сопровождению «трудных» учащихся, неблагополучных семей (полиция, ИДН, опека, соцзащита) во внеурочное время		1		
	Итого:				

На обратной стороне оценочного листа указать подтверждающие документы по п.1 ; п. 3.; п. 5 (пп. 3).

С результатами ознакомлен(а)

Подпись

расшифровка подписи

Председатель комиссии

Члены комиссии

Оценочный лист по установлению премиальных выплат

Ф.И.О., должность _____

Отчетный период с _____ по _____

№ п/п	Критерии	Количество баллов	Самооценка	Оценка руководителя	Оценка комиссии
1.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	от 0 до 3			
2.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению загрязнений, санитарной обработки, аварийной ситуации и т.д.	от 0 до 3			
3.	Участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.	от 0 до 3			
4.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью школы-интерната.	от 0 до 3			
5.	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа школы-интерната среди населения.	от 0 до 3			
6.	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов по выполнению требований СанПиН, ОТ и ТБ в закрепленных за работником помещениях	от 0 до 3			
7.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений.	от 0 до 3			

8.	Наличие положительных отзывов о работе.	от 0 до 3			
9.	Сохранность имущества, экономия энергосберегающих и природных ресурсов.	от 0 до 3			
10.	Вклад работника в укрепление материально-технической базы школы.	от 0 до 3			
11.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений (в т.ч. подготовка к приёму школы, к зимнему сезону и т.д.)	от 0 до 3			
	Итого:				

С результатами ознакомлен(а)

Подпись

расшифровка подписи

Председатель комиссии

Члены комиссии
