

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГКОУ ЛО «Сосновоборская специальная
школа»

_____ С.С. Никандрова

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № ____ от «__» января 2014г.

И.о. директора
ГКОУ ЛО «Сосновоборская специальная
школа»
_____ Л.А.Туранова

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления стимулирующих выплат в зависимости от результатов
труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг и меры
социальной поддержки
в ГКОУ ЛО «Сосновоборская специальная школа»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 15 июня 2011г. № 173.
- 1.2. Настоящее Положение является дополнением к трудовому договору с педагогическими работниками образовательного учреждения.
- 1.3. Настоящее Положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Положение регламентирует порядок установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, порядок материального поощрения (премирования) за напряженность, высокое качество и результаты работы, и порядок материально стимулирующих выплат.
- 1.4. Стимулирующая часть выплачивается при наличии средств из фонда оплаты труда.
- 1.5. Из фонда материального стимулирования производятся следующие обязательные выплаты:
 - 1.5.1. стимулирующие надбавки за особое качество работы, за высокую результативность, успешное выполнение наиболее сложных работ;
 - 1.5.2. стимулирующие выплаты;
 - 1.5.3. премии;
 - 1.5.4. материальная помощь;
 - 1.5.5. другие неучтенные в нормативных актах дополнительные виды работ, в том числе не входящих в круг основных обязанностей работников.
- 1.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормативных и за выполнение которых законодательством не предусмотрена дополнительная оплата. Выплаты устанавливаются с учетом мнения членов комиссии, по распределению стимулирующих, состоящей из членов педагогического коллектива учреждения и председателя профсоюзного комитета.
- 1.7. Размеры и порядок выплат определяются в пределах средств, направляемых на стимулирующие выплаты, и закрепляется коллективным договором и нормативным локальным актом учреждения.

2. Распределение фонда материального стимулирования

- 2.1. Источником средств для установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и материального поощрения за напряженность, высокое качество работы и результат работы являются:
 - 2.1.1. фонд материального стимулирования;
 - 2.1.2. текущая экономия по тарифной части фонда заработной платы и экономия по тарифной части фонда заработной платы по итогам отчетного периода, за исключением экономии, образовавшейся из-за невыполнения плановых показателей деятельности учреждения.
- 2.2. Фонд материального стимулирования в размере 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения составляет премиальный фонд руководителя учреждения, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ.
- 2.3. Премии выплачиваются работникам на основании приказа руководителя образовательного учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих и председателя выборного профсоюзного комитета учреждения в соответствии с порядком определения размера премии.
- 2.4. Главным бухгалтером учреждения исходя из утвержденного фонда оплаты труда на календарный год, утвержденного штатного расписания и тарификации педагогических работников определяется объем средств материального стимулирования учреждения.
- 2.5. Установка персональных надбавок в специальном образовательном учреждении за стаж до 5 лет – 1000-2000 руб., до 10 лет – 1500-3000 руб., свыше 10 лет – 2500-4000 руб. производится с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих, в пределах фонда материального стимулирования образовательного учреждения.
- 2.6. В число стимулирующих выплат входят все работники образовательного учреждения, без внешних совместителей.
- 2.7. Каждый член педагогического коллектива представляет информацию о деятельности в отчетный период администрации, предложения по количественным показателям стимулирования представляются администрацией образовательного учреждения комиссии по распределению стимулирующих выплат образовательного учреждения. После обсуждения итогов деятельности работников за отчетный период, члены комиссии образовательного учреждения вносят предложения об изменении показателей и составляют протокол согласования итоговых показателей стимулирующих выплат.
- 2.8. Премирование из фонда экономии образовательного учреждения производится по мере формирования данного фонда. Премии могут выплачиваться в связи с юбилеями, в связи с уходом на пенсию, профессиональными праздниками. Руководитель образовательного учреждения согласует с председателем профсоюзного комитета кандидатуры и размер премии, назначаемой из премиального фонда руководителя образовательного учреждения.
- 2.9. Руководитель образовательного учреждения за эффективное и качественное исполнение своих должностных обязанностей премируется на основании приказа учредителя в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений Ленинградской области.

3. Условия осуществления стимулирующих выплат

- 3.1. Основным условием стимулирующих выплат является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя работниками, объективность и достоверность предоставляемой ими информации.
- 3.2. Выплаты не осуществляются:
 - 3.2.1. при объявлении дисциплинарных взысканий.
 - 3.2.2. при наличии замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок;
- 3.3. Основанием для дисциплинарных взысканий является:
 - 3.3.1. нарушение Устава школы,
 - 3.3.2. нарушение правил внутреннего трудового распорядка,
 - 3.3.3. нарушение должностной инструкции,
 - 3.3.4. нарушение коллективного договора,
 - 3.3.5. нарушения трудового законодательства.
 - 3.3.6. нарушение других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение отчетного периода.
- 3.4. При наличии замечаний работник исключается из числа премируемых по итогам работы за тот период, в котором на него было возложено взыскание.
- 3.5. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер стимулирующих выплат и премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

4. Показатели премирования

- 4.1. Показатели стимулирующих выплат формируются образовательным учреждением в соответствии со своим типом в разрезе должностей работников образовательного учреждения.
- 4.2. Каждому показателю устанавливается соответствующее максимальное количество баллов, которое может быть установлено по соответствующему показателю в таблице критериев оценки деятельности педагогического работника.
(Приложение №1)
- 4.3. Показатели стимулирующих выплат должны отражать следующие показатели эффективности деятельности образовательного учреждения:
 - 4.3.1. доступность качественного образования;
 - 4.3.2. результативность деятельности образовательного учреждения по качественному оказанию образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;
 - 4.3.3. эффективность деятельности образовательного учреждения в воспитательном процессе.
- 4.4. Обеспечение условий осуществления образовательной деятельности:
 - 4.4.1. обеспеченность кадрами;
 - 4.4.2. уровень образования и квалификации педагогических кадров;
 - 4.4.3. обеспеченность образовательного учреждения учебной литературой в соответствии с реализуемыми образовательными программами;
 - 4.4.4. обеспечение безопасности деятельности образовательного учреждения;
 - 4.4.5. организация работы по охране прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
 - 4.4.6. сохранность здоровья обучающихся;
 - 4.4.7. эффективность управления образовательным учреждением;
 - 4.4.8. финансово-экономические показатели деятельности учреждения;
 - 4.4.9. доступность и открытость информации о деятельности образовательного учреждения.

5. Порядок определения размера стимулирующих выплат

- 5.1. Позволяет учесть трудовой вклад, а также качество и результаты работы каждого работника.
- 5.2. Размер стимулирующих выплат не зависит от стажа работы, разряда оплаты труда, объема нагрузки и максимальными размерами не ограничивается.
- 5.3. Определение персонального размера стимулирующих выплат осуществляется по итогам отчетного периода:
 - 5.3.1. определяется объем средств фонда материального стимулирования для распределения и подтверждается главным бухгалтером учреждения.

к Положению о порядке установления доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и материальном стимулировании за напряженность, высокое качество и результаты работы
ГКОУ ЛО «Сосновоборская специальная школа»

1. Порядок выплаты материальной помощи

- 1.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику в особых случаях на основании личного заявления работника, либо по представлению непосредственного руководителя работника.
- 1.2. Работникам образовательного учреждения в течение календарного года может быть оказана материальная помощь в размере 5000 рублей в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.
- 1.3. Материальная помощь может быть оказана в случаях:
 - 1.3.1. юбилейной даты 55 и 60 лет.
 - 1.3.2. тяжелого заболевания, затраты на лечение, которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19.03.2001г. № 201), либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19.03.2001г. № 201), при предоставлении документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.
 - 1.3.3. утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов;
 - 1.3.4. смерти близких родственников работника (жены, мужа, детей, родителей) на основании копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения.
- 1.4. Оказание материальной помощи производится только на основании приказа руководителя образовательного учреждения.

2. Основные направления для отражения показателей эффективности деятельности педагогических работников в образовательном учреждении

№ п/п	Направления	Критерии оценки деятельности педагогического работника	Кол-во баллов
1.	К1. Группа критериев: успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)		20
1.1.	Уровень социальной и профессионально-трудовой адаптации обучающихся	Доля обучающихся овладевших необходимыми навыками по трудовой и социальной адаптации	10
1.2.	Соблюдение правил внутреннего распорядка обучающимися	Доля фактически исполняющих правила	10
1.3.	Профилактика правонарушений	Доля обучающихся, стоящих на внутришкольном учёте и учёте в ПДН ОУУП и ПДН ОМВД	(-10)
2	К2. Группа критериев: здоровье сберегающих показателей в деятельности педагогического работника		20
2.1.	Снижение уровня заболеваемости	Ниже муниципального	10
2.2.	Отсутствие травм во время образовательного процесса	Доля обучающихся, получивших травму во время образовательного процесса	10
3	К3. Группа критериев: оценка эффективности реализации духовно-нравственного и художественно-эстетического развития в деятельности педагогического работника		55
3.1.	Проведение мероприятий по социальной адаптации учащихся	Проведение экскурсионных мероприятий по городу	1-5
3.2.		Проведение экскурсионных мероприятий за городом	5-10
3.3.	Развитие духовно-нравственных качеств личности через систему общешкольных внеклассных мероприятий	Общешкольные мероприятия для обучающихся	1-5
3.4.		Общешкольные мероприятия для обучающихся проводимых на муниципальном уровне	5-10
3.5.	Управление художественно - эстетическим развитием обучающихся на основе создания эстетической развивающей среды	Участие в общешкольных выставках и конкурсах прикладного характера	1-5
3.6.		Участие в выставках и конкурсах прикладного характера на муниципальном, региональном уровне	5-10
3.7.		Проектная деятельность с обучающимися школьного, муниципального и др.ур.	1-10
4	К4. Группа критериев: результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника		60
4.1.	Диссеминация педагогического опыта	Открытые уроки (занятия)	1-10
4.2.		Проектная деятельность с представлением материалов для публикации.	1-10
4.3.		Разработка учебно-методических пособий, программ, авторских программ	1-10
4.4.		Участие в школьных мероприятиях (педсовет, совещание и др.)	1-10
2.5.	Развитие инновационной активности участников	Участие в муниципальных, региональных, российских	1-10

		мероприятиях.	
2.6.	образовательного процесса.	Выполнение срочных работ связанных с производственной необходимости	1-10
5	K5. Группа критериев: соблюдение трудовых норм и педагогической этики		15-30
5.7.	Производственная дисциплина	Полнота и своевременность сдачи отчетной документации	1-5
5.8.		Наличие взысканий	снятие 50-100%
5.9.		Своевременное прохождение медицинского осмотра	1-5
5.10.	Развитие образовательного учреждения	Выполнение работ вне трудового договора	5-10
5.11.	Взаимодействие с участниками образовательного процесса	Доля родителей (законных представителей) обучающихся, положительно оценивающих деятельность педагога по опросам анкетирования. Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога.	1-10