

Согласовано
решением профсоюзного комитета
МКСКОУ «Специальная (коррекционная)
общеобразовательная школа №12»
«__»_____г.
Протокол №_____

Председатель профсоюзного комитета
МКСКОУ СКОШ №12
Сысоева О.М. _____

Утверждено
приказом по МКСКОУ «Специальная
(коррекционная) общеобразовательная
школа №12» №_____
от «__»_____г.
директор МКСКОУ «Специальная
(коррекционная) общеобразовательная
школа №12»:
Е.И.Книга _____

Приятно
Решением Управляющего совета
Лебедева Е.Г. _____

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ
работников муниципального казенного специального (коррекционного)
образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с
ограниченными возможностями здоровья VIII вида
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа № 12»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Соглашением "О взаимодействии по реализации комплексного проекта модернизации образования между комитетом образования Еврейской автономной области и муниципальным образованием "Город Биробиджан" Еврейской автономной области"; в соответствии с Методическими рекомендациями по установлению показателей эффективности деятельности областных государственных учреждений (руководителей) и работников этих учреждений, утвержденных Приказом управления по труду правительства Еврейской автономной области от 13.11.2013 № 59-ОД; Положением об оплате труда работников муниципального специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа №12» Муниципального Образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области (в ред. Постановлений мэрии города муниципального образования "Город Биробиджан" ЕАО от 31.05.2013 N 1788, от 09.12.2013 N 4447).

1.2. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и

воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

- 1.3. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам школы (далее - выплаты стимулирующего характера).
- 1.4. Фонд стимулирования работников МКСКОУ СКОШ №12 формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда, неиспользованного премиального фонда предыдущего премиального периода, средств, высвобождаемых в результате оптимизации штатного расписания учреждения.
- 1.5. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается решением общего собрания трудового коллектива с учётом мнения профсоюзного комитета, утверждается и вводится в действие приказом директора.
- 1.6. Данное Положение распространяется на следующих работников учреждения: на педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников, работа которых не связана с учебным процессом, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал муниципального специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VIII вида "Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа N 12" муниципального образования "Город Биробиджан" Еврейской автономной области

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (**начисляется ежемесячно, выплачивается ежемесячно**);
- надбавка за качество выполняемых работ (**начисляется по итогам четверти, выплачивается ежемесячно на протяжении следующей четверти**);
- премиальные выплаты по итогам работы (не носят обязательный характер),
- надбавка за стаж непрерывной работы библиотечным работникам (в соответствии с муниципальными правовыми актами городской Думы и мэрии города.);
- доплата за звание (до 20% должностного оклада).

2.2. **Интенсивность и высокие результаты** работы **для педагогических работников**

определяется по следующим критериям:

№ п/п	Целевые показатели деятельности учителя	Критерии оценки деятельности учителя	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % должностного оклада.
1	Исполнительская дисциплина.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации школы, контролирующих органов, поручений и их своевременное и качественное исполнение.	До 10%
2	Напряженность и интенсивность труда в связи с увеличением численности учащихся в классе в сравнении с тарификационными значениями.	Для учителей начальных классов с момента зачисления учащегося в учебном году после тарификации.	1%-1 учащийся.
3	Напряженность и интенсивность труда в связи с подготовкой учащихся к выпускным экзаменам	Для учителей трудового обучения экзаменационного профиля - весь учебный год.	5%
4	выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников и непосредственно не связанные с учебным процессом:	За дополнительную работу с документацией ОУ (ведение протоколов педсоветов, аттестации педагогов, шПМПК, совещаний, собраний)	10-20%
		За организацию горячего питания, оформления текущих , отчетных документов школы по питанию.	До 15%
		За организацию подвоза и вывоза учащихся в школьном автобусе	5%-15%
		За работу с документацией по Го и ЧС	До 10%
		За работу по информационной безопасности ОУ	До 10%
		За оформление и своевременную сдачу больничных листов	До 5%
		За работу с документами паспортно-визовой службы, военкоматом и т.п.	До 10%
		За оформления документов пенсионного обеспечения	До 40%
		За работу с трудовыми книжками, трудовыми договорами, карточками учета Т-2	До 40%

	За организацию работы официального школьного сайта, сайта Дневник.ру, сайта госзакупок .	До 40%
--	--	--------

2.3. **Интенсивность и высокие результаты** работы для **учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала** определяется по следующим критериям:

№ п/п	Целевые показатели деятельности учителя	Критерии оценки деятельности работников	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в % должностного оклада.
1	Выполнение требований санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации в образовательном учреждении	Отсутствие нарушения в ходе проверок, проведенных администрацией ОУ, соответствующими контрольно-надзорными органами, отделом образования мэрии города и другими компетентными органами.	5 %
2	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений сроков подготовки документов, поручений и их качественное исполнение. Отсутствие нарушений в ходе проверок. Соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, требования должностной инструкции.	3%
3	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей(законных представителе), работников, администрации ОУ, отсутствие нарушений ходе проверок, проведенных соответствующими органами ,отделом образования.	2%

2.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

2.5. Перечень критериев **оценки за качество выполняемых работ** работы определяются по итоговому результату выполнения следующих показателей деятельности:

№п\п	Целевые показатели деятельности работника учреждения	Критерии оценки деятельности работника учреждения	срок	Размер выплат стимулирующего характера в % должностного оклада.
1	Качество знаний учащихся (динамика в развитии академических и жизненных компетенций)	Количество учащихся, обучающихся на 4 и 5, на уровне не ниже предшествующего периода	Фиксируется раз в квартал	Повышение-10% Стабильный показатель-5% Понижение динамики-0
2	Успеваемость учащихся	Процент успеваемости не ниже предыдущего периода года	Фиксируется раз в квартал	100%-5% Ниже100%-0
3	Качество и результат воспитательной работы (качество социализации учащегося со сложным дефектом развития)	Процент участия ребят в городских, областных важных мероприятиях, Отсутствие правонарушений учащимися класса, Охват горячим питанием учащихся класса выше среднего показателя по школе, в том числе и льготным питанием, Наличие работы с родителями – наличие в классе действующего родительского комитета и системы работы с родителями по совместному воспитанию учащихся и т.д.	Фиксируется раз в квартал	При наличии положительной динамики до 10%
4	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), работников и администрации ОУ. Отсутствие нарушений в ходе проверок, проведенных:	Фиксируется раз в месяц	5 %

		-соответствующими контрольно-надзорными органами; - отделом образования мэрии города и другим вопросам		
--	--	--	--	--

2.6. Показатели эффективности фиксируются ежемесячно/ежеквартально заместителями директора по УР, ВР, АХР самостоятельно. Работники отчетности о выполнении показателей не ведут. Учет показателей фиксируется документально ежемесячно по каждому работнику.

2.7. Основаниями для лишения стимулирующих выплат до срока снятия взыскания, 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 учащимся и т.п.
- факт травматизма учащихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).
- при отсутствии средств в стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения

2.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу учителя и начисляются пропорционально фактически отработанному времени, их выплата производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока.

2.9. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

2.10. **Премияльные выплаты** по итогам работы за качественные показатели труда и за конкретные достижения – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижения плановых результатов труда образовательного учреждения.

2.11. Премияльные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер, производятся из экономии фонда оплаты труда, оставшейся после распределения иных стимулирующих выплат, при выполнении работником условий премирования.

2.12. Премирование может быть индивидуальным, отмечающим особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективным при достижении общих положительных результатов МКСКОУ СКОШ №12

2.13. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются при наличии высоких результатов работы и отсутствии каких-либо замечаний со сторон администрации, проверяющих органов за:

- реализацию отдельных видов деятельности учреждений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения;
- организацию проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- положительную динамику успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации – положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся (4, 9 классы), в том числе независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. (Итоги подводятся раз в год).
- в случаях награждения государственными наградами РФ, ведомственными и другими наградами.