

Принято
на Педагогическом совете
Протокол № 4 от 15.01.2014г.

«Утверждаю»
Директор ГБСКОУ «Школа-интернат
III -IV вида г.Саратова»
Н.Н.Шустер
Приказ № 4 от 16.01.2014г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБСКОУ «Школа-интернат III-IV вида г. Саратова»

I. Общие положения

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с целью поощрения работников ОУ к качественному результату труда, повышению профессионального уровня.

Настоящим Положением определены виды, размеры и порядок выплат стимулирующего характера. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда.

Виды стимулирующих надбавок (доплат) устанавливаются на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок).

II. Порядок распределения

В соответствии с целями ОУ Советом школы-интерната(Управляющим советом) устанавливается порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников школы.

1. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы:

| Виды надбавок | Процент от должностного оклада |
|---|--------------------------------|
| Надбавки за интенсивность труда | До 200 |
| Надбавки за высокие результаты работы | До 200 |
| Надбавки за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника | До 200 |
| Надбавки за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ | До 300 |

При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

2. Надбавки за качество работы:

- Надбавки за качество работы и высокий профессионализм до 200%
- Иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника до 200%. При установлении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные работы или причины ее установления.

Стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от одного месяца до одного года в пределах календарного года. Отдельным работникам по разрешению директора стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.

Размеры стимулирующих надбавок заместителям директора образовательного учреждения устанавливает директор образовательного учреждения.

III. Критерии и показатели

Критерии установления стимулирующих надбавок (доплат) являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;

- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, кадровом и других процессах управления образовательным учреждением, обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в образовательном учреждении, пожарной безопасности, других процессах связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности образовательного учреждения;

- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;

- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности образовательного учреждения.

Для измерения результативности труда педагогического работника вводятся 10 критериев и показателей. Устанавливается значение каждого критерия.

Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера является качество обучения, здоровье и воспитание обучающегося.

IV. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников (учителей, воспитателей)

1. Успеваемость и качество знаний

100% успеваемость, 80% качества знаний – 5 баллов

100% успеваемость, 60% качества знаний – 4 балла

100% успеваемость, 40% качества знаний – 3 балла

100% успеваемость, 20% качества знаний – 2 балла

100% успеваемость, 10% качества знаний – 1 балл

<100% успеваемость, 0% качества знаний до -5 баллов

2. Внеклассная работа

1-2 вида внеклассной работы – 5 баллов

отсутствие внеклассной работы до -5 баллов

3. Педагогический стаж в данном образовательном учреждении

более 5 лет - 5 баллов

от 1 до 5 лет – 3 балла

4. Образование

Высшее дефектологическое – 5 баллов

Высшее педагогическое – 4 балла

Среднее специальное (педагогическое) – 3 балла

Высшее не педагогическое – 2 балла

Среднее – 1 балл

5. Повышение квалификации

На федеральном уровне – 5 баллов

На областном уровне – 4 балла

На городском уровне – 3 балла

Отсутствие работы по повышению квалификации до -5 баллов

6. Использование здоровьесберегающих технологий 5 баллов

Не использование здоровьесберегающих технологий до - 5 баллов

7. Участие в инновационной деятельности – до 15 баллов (на основании справки руководителя экспериментальной площадки школы-интерната)

8. Знание рельефно-точечной системы Брайля

Свободное владение – 10 баллов

Чтение и письмо – 7 баллов

Чтение – 3 балла

Отсутствие знаний рельефно-точечной системы Брайля до -5 баллов

9. Подготовка к единому государственному экзамену (в зависимости от выбора ЕГЭ по предмету) до 5 баллов за каждого участника ЕГЭ

10. Обучение учащихся на дому до 10 баллов (за каждый преподаваемый предмет)

V. Критерии и показатели качества и результативности труда прочих категорий работников

1. Назначить до 100% от ставки из общей части стимулирующего фонда оплаты труда заместителю директора по учебно-воспитательной работе и заместителю директора по воспитательной работе за выполнение работы по организации и обеспечению учебно-воспитательного и воспитательного процесса в школе

2. Назначить до 100% от должностного оклада заместителю директора по административно-хозяйственной работе за оперативность, результативность и инициативу в решении хозяйственных вопросов

3. Назначить до 40% от должностного оклада социальному педагогу за изучение психолого-педагогических особенностей личности детей, выявление их интересов и потребностей, своевременную социальную помощь и поддержку, способствование реализации прав и свобод обучающихся, взаимодействие с учителями, родителями (лицами их заменяющими) со специалистами социальных служб.

4. Назначить до 40% от должностного оклада педагогу-психологу за работу, направленную на обеспечение психического здоровья и развитие личности детей, проведение психолого-педагогической диагностики, разработку развивающих и психокоррекционных программ, руководство инновационной деятельностью

5. Назначить до 20% от должностного оклада учителю-дефектологу за творческий подход и использование инновационных технологий реабилитации слепых и слабовидящих детей

6. Назначить до 25% от должностного оклада заведующему библиотекой школы-интерната за творческий подход и использование инновационных технологий в своей работе

7. Назначить до 50% от должностного оклада руководителю экспериментальной площадки Федерального Института развития образования (г. Москва)

8. Назначить до 20% от должностного оклада уполномоченному по правам ребенка школы-интерната

9. Назначить до 100% от должностного оклада кастелянше за качественное и своевременное выполнение работы.

VI. Допускается рассмотрение на заседании Совета школы-интерната (Управляющего совета) оперативных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение.

VII. При некачественном, несвоевременном выполнении работы администрация школы имеет право снять с работника установленную ранее доплату и надбавку