

СОГЛАСОВАНО

На общем собрании трудового коллектива

« 03_» сентября 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат

№ 11»

от 08.09.2016 № 53-од _____



Положение

об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 11»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 11» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Хабаровского края от 04 августа 2008 года № 179-пр «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Хабаровского края», Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования, подведомственных министерству образования края, утвержденным приказом министерства образования края от 12 мая 2009 года № 650, коллективным договором.

1.2. Положение определяет порядок установления и осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 11» (далее – Учреждение).

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки

результативности работы Учреждения, создания благоприятных условий для предоставления качественных образовательных услуг.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы назначаются комиссией по установлению размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения (далее – Комиссия).

2.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения. В состав Комиссии включаются:

- директор Школы-интерната;
- заместители руководителя Школы-интерната;
- члены педагогического коллектива Школы-интерната;
- старший воспитатель;
- председатель Управляющего совета.

2.3. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения;
- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

2.5. Комиссия выбирает из своего числа председателя и секретаря Комиссии. Заместители руководителя представляют в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирующих выплат. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников Школы-интерната на основании представленных рейтинговых листов, принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.6. Размер выплаты за качество выполняемых работ работников Школы-интерната определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями качества выполняемых работ работников Учреждения, определенных настоящим Положением.

2.7. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников Учреждения определяется Комиссией в соответствии с Критериями и показателями интенсивности и высоких результатов работы работников Школы-интерната, определенных настоящим Положением.

2.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться за счет привлеченных внебюджетных средств.

2.8. Назначение стимулирующих выплат работникам Учреждения утверждается приказом директора Учреждения на основании решения Комиссии.

2.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

2.10. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в двух видах:

- в процентах от должностного оклада (оклада);
- в баллах, переведенных в денежное выражение.

В Учреждении устанавливается фиксированная стоимость одного балла на очередной финансовый год, которая определяется с учетом объема бюджетных средств, предназначенных на установление стимулирующих выплат.

2.11. Стимулирующие выплаты работникам Школы-интерната не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года.

2.12. Стимулирующие выплаты работникам Школы-интерната могут уменьшаться или отменяются полностью при:

- невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
- отрицательной оценке деятельности Школы - интерната;
- нарушении требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушении трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличии дисциплинарного взыскания;
- несвоевременном, некачественном предоставлении финансовых и статистических отчетов;
- наличии несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершению финансового года);
- некачественном выполнении поручений директора Школы-интерната.

2.13. Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Школы-интерната.

2.14. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Школы-интерната осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.

2.15. Протокол решения Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников Учреждения.

1. Критерии и показатели эффективности и результативности деятельности работников краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения, реализующего адаптированные основные общеобразовательные программы «Школа-интернат № 11» для установления стимулирующих выплат

1. Административно-управленческому персоналу

1.1. Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1	2	3	4
1.	Эффективные и результативные показатели профессиональной деятельности	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы, учебно-методической работы. Ведение мониторинга по различным направлениям деятельности школы-интерната. Повышение квалификации педагогических кадров. Организация аттестации педагогических работников в соответствии с государственными требованиями. Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации учащихся 9 класса. Высокий уровень организации и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.д.). Эффективное руководство воспитательной работы. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов. Организация деятельности школьного сайта.	До 50

1.2. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе

№	Показатель (составляю-	Критерии оценки эффективности дея-	Шкала
---	------------------------	------------------------------------	-------

п/п	щие)	тельности работника	(баллы)
1	2	3	4
1.	Высокий уровень материально-технического обеспечения учебно-воспитательного процесса	Высокий уровень обеспечения режима безопасных условий труда и учебы (обеспечение требований пожарной безопасности, требований Роспотребнадзора, охраны труда). Сохранение и эффективное использование материально-технических ресурсов, мебели и др. имущества школы-интерната. Высокий уровень технического и санитарно-гигиенического состояния здания, помещений и территории школы-интерната. Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности. Своевременная и качественная подготовка школы-интерната к новому учебному году.	До 50

1.3. Главный бухгалтер

№ п/п	Показатель (составляющие)	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1	2	3	4
1.1	Эффективность и результативность профессиональной деятельности	Формирование и своевременное предоставление полной и достоверной бухгалтерской информации о деятельности учреждения, его имущественном положении в соответствующие отделы. Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию. Своевременная и качественная сдача оперативных сводных отчетов об использовании бюджета, составление балансов и другой статистической отчетности. Оказание методической помощи работникам учреждения по вопросам бухгалтерского учета, контроля, отчет-	До 50

		ности. Проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности учреждения. Применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и программ.	
--	--	--	--

2. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат специалистам

2.1. Учителя

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1	2	3	4
1.	Освоение обучающимися общеобразовательных программ	не менее 50 % обучающихся учатся на «4» и «5»	До 10
2.	Положительная динамика сформированности общеучебных навыков, коррекционно-развивающей работы, динамика уровня воспитанности	Рост качества знаний обучающимися; Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и др.). Работа по профилактике вредных привычек, асоциального поведения	До 5
3.	Положительные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя	Отсутствие пропусков без уважительной причины. Снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, ОДН. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий, презентаций для родителей, общественности. Участия в мероприятиях различного уровня. Отсутствие замечаний по дежурству, по дисциплине, внешнему виду. Привлечение родителей к участию в жизни класса, школы. Доля учащихся, занимающихся в кружках, секциях, факультативах.	До 30

4.	Инновационная методическая и образовательная деятельность	Эффективное использование в учебно-воспитательном процессе и при оформлении документации и дидактического материала информационно-коммуникативных технологий (мультимедийных средств обучения, компьютерных программ), использование инновационных образовательных программ, технологий, учебников и учебно-методических комплектов. Количество и качество выступлений на заседаниях МО, педагогического совета, подготовка и проведение открытых уроков, занятий.	До 50
5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение документации, дежурство)	Безупречное заполнение классных журналов. Качественное ведение документации, отсутствие замечаний по сдаче отчетности.	До 10
6.	Дополнительный объем работ:	руководство методическими объединениями учреждения; участие в работе различных комиссий; выполнение поручений, связанных с общественно-полезной деятельностью по заказу учреждения	До 5
7.	Организация с одаренными детьми.	Участие в международных, всероссийских, региональных конкурсах. Наличие призов, победителей.	До 50
8.	Развитие инициативы педагогических работников.	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня.	До 50
	2.2. Воспитателя		
1.	Организация свободного времени обучающихся, воспитанников. Создание условий для индивидуального развития каждого воспитанника.	Уровень организации свободного времени обучающихся, воспитанников.	До 10
2.	Ведение систематического мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Наличие планов работы с воспитанниками с учетом индивидуальных особенностей детей. Ведение дневника наблюдения за воспитанниками.	До 10

		Ведение диагностики уровня воспитанности.	
3.	Участие воспитателя в разработке и реализации основной образовательной программы	Участие в работе методического объединения учреждения. Степень участия в разработке и осуществлении различных образовательных проектов ОУ. Степень участия в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста.	До 10
4.	Положительные результаты деятельности воспитателя. Методическая и инновационная деятельность воспитателя	Уровень проведения занятий с воспитанниками с использованием разнообразных приемов, методов и средств, степень использования современных педагогических и информационно-коммуникативных технологий. Активное участие воспитанников в мероприятиях различного уровня и результативность участия. Взаимодействие с родителями воспитанников. Подготовка и проведение открытых занятий. Внедрение в воспитательный процесс инноваций.	До 20
5.	Сетевое взаимодействие с различными организациями.	Доля детей , охваченных деятельностью в других организациях.	До 20
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Качественное ведение документации. Отсутствие замечаний по сдаче отчетности.	До 5
7.	Создание элементов образовательно-воспитательной инфраструктуры:	Участие в оформлении помещений игровых и спальных комнат; создание обогащенной развивающей среды.	До 20
8.	Организация с одаренными детьми.	Участие в международных, всероссийских, региональных конкурсах. Наличие призов , победителей.	До 50
9.	Развитие инициативы педагогических работников.	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня.	До 50

2.3. Учитель-логопед

№ п\п	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1	2	3	4
1.	Разработка и применение новых форм и методов предупреждения, профилактики возникновения, исправления отклонений в развитии обучающихся	Наличие разработанных программ, коррекционно-развивающих занятий для учащихся разных возрастов и категорий по логопедическому направлению по основной общеобразовательной программе. Наличие системы работы с детьми со сложными дефектами.	До 20
2.	Результативность просветительской работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов	Участие в работе службы сопровождения, психолого-медико-педагогического консилиума. Проведение индивидуальных консультаций с родителями. Участие в проведении общешкольных и классных родительских собраниях.	До 30
3.	Работа по формированию методического содержания кабинета:	Обеспечение методической литературой, дидактическими материалами, информационными ресурсами, разработками.	До 10
4.	Методическая и инновационная деятельность работника	Выступления на заседаниях методических объединений, педагогических советах. Подготовка и проведение открытых занятий. Внедрение инноваций.	До 10
5.	Наличие конструктивного сотрудничества, взаимодействия с педагогами, с родителями	Количество и анализ посещенных уроков, внеклассных, воспитательских мероприятий, количество консультаций	До 10
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Качественное ведение документации, отсутствие замечаний по сдаче отчетности.	До 10
7.	Наличие положительной динамики результатов преодоления недостатков развития ребенка с речевыми нарушениями	Результаты индивидуальных и групповых обследований детей с нарушениями речи. Наличие системы работы с детьми со сложными дефектами. Учет индивидуальных и групповых особенностей детей.	До 30

2.4. Социальный педагог, педагог-психолог

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1	2	3	4
	Социальный педагог		
	Положительная динамика личностного развития детей из социально неблагополучных семей	Снижение % детей из социально неблагополучных семей стоящих на учете в ОДН и КДН, повышение уровня посещаемости школы, повышение уровня количества детей из социально неблагополучных семей, вовлеченных в общественно полезную деятельность	До 20
	Инновационная методическая и образовательная деятельность	Наличие индивидуальных планов работы с детьми из социально неблагополучных семей. Осуществление контроля за организацией занятости социально неблагополучных детей в выходные дни и каникулярное время. Реализация совместных с органами профилактики мероприятий по предупреждению деструктивного поведения учащихся.	До 10 до 10
	Организация труда и исполнительская дисциплина	Оборудование и организация работы по формированию методического содержания кабинета. Качественное ведение личных дел выпускников. Подготовка отчетов, заполнение журналов, консультаций и групповых форм работы, ведение индивидуальных карт развития ребёнка.	До 20
	Социально-просветительская работа	Результативность просветительской работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов. Обеспечение качественной социальной защиты, помощи и поддержки воспитанникам. Работа по курированию воспитанников, в социальной среде (трудоустройство). Ведение мониторинга индивидуальных достижений обучающихся.	До 20

	2.5. Педагог-психолог		
1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	Положительная динамика личностного развития обучающегося. Наличие системы работы с детьми со сложными дефектами. Качество проведения занятий с использованием инновационных технологий, разнообразных форм, методов и средств обучения.	До 20
2.	Ведение методической и инновационной работы	Участие в методической работе, обобщение и распространение опыта работы, участие в конференциях, методических объединениях, наличие печатных работ. Разработка рабочих программ. Разработка собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций.	До 30
3.	Социально-просветительская работа	Оказание профессиональных действий по улучшению, психологического благополучия обучающихся и педагогов. Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных служб	До 20
4.	Организация труда и исполнительская дисциплина	Оборудование и организация по формированию методического содержания кабинета. Качественное ведение документации, отсутствие замечаний по сдаче отчетности.	До 10

2.6. Педагог – организатор, педагог дополнительного образования

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1		3	4
1	Качественные показатели профессиональной деятельности	Доля обучающихся участвующих в мероприятиях по направлению деятельности педагога-организатора. Наличие призов в конкурсах разных уровней. Участие в подготовке и проведении различных мероприятий. Наличие новых разработок, технологий, методик в поиске и поддержке талантливых учащихся.	До 50

		Наличие досугов программ.	
2	Ведение методической и инновационной работ	Степень конструктивного сотрудничества с творческими коллективами, клубными объединениями, детскими организациями и объединениями.	До 30
3	Уровень исполнительской дисциплины	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетности.	До 10

3. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат учебно-вспомогательному персоналу школы-интерната

3.1. Педагог-библиотекарь

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1	2	3	4
1.	Результаты профессиональной деятельности	Сохранность библиотечного фонда. Обеспеченность комплектом учебников, соблюдение необходимого количества учебников на одного учащегося. Оформление общешкольного заказа на учебники. Оформление подписки на периодические издания	До 30
2.	Ведение методической и инновационной работы	Наличие и укомплектованность медиатеки. Отражение работы библиотеки на школьном сайте. Результативное участие в профессиональных конкурсах, выставках, Интернет-проектах. Использование новых информационных технологий в библиотечно-информационном обслуживании читателей, использование программ автоматизированного учёта библиотечного фонда.	До 30
3	Положительная динамика посещений школьной библиотеки, проведение обзоров и индивидуальных занятий	Высокая читательская активность обучающихся, пропаганда чтения как формы культурного досуга, участие в общешкольных и районных мероприятиях, оформление тематических выставок	До 30
4.	Исполнительская дисциплина	Качественное ведение документации и своевременная сдача отчетности	До 10

3.2. Бухгалтер

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1	2	3	4
1.1	Эффективность и результативность профессиональной деятельности	Разработка и осуществление мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины. Своевременное перечисление налогов, сборов в федеральные, региональные и местные бюджеты, страховых взносов. Своевременная и качественная сдача отчетов по персонифицированному учету. За своевременное, без замечаний перечисление заработной платы сотрудникам учреждения. За осуществление мероприятий, направленных на сохранение и эффективное использование денежных средств и товарно-материальных ценностей. За организацию договорных отношений, связанных с питанием учащихся. Осуществление контроля качества поставляемых продуктов питания, их сохранность и реализация. Контроль за качеством питания учащихся. Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	До 100

3.3 Юрист-консультант

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1	2	3	4
1.	Качественные показатели деятельности	Ведение работы по заключению и исполнению хозяйственных договоров, за разработку предложений по контролю за соблюдением договорной дис-	До 100

		циплины. Проведение Аукционов, котировок. Профессиональное осуществление юридического сопровождения учреждения. Высокий уровень исполнительской дисциплины, качественное ведение документации	
--	--	---	--

3.4 Секретарь руководителя

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1	2	3	4
1.	Эффективные и качественные показатели профессиональной деятельности	За своевременную и качественную сдачу ответов по персонифицированному учету «Перечень льготных профессий». Оформление листов нетрудоспособности. За сохранность документов и оформление их для хранения в архиве. Проявление собственной инициативы к повышению качества выполняемых работ	До 100
2	Дополнительный объем работ	Внутреннее совмещение функциональных обязанностей и различных общественных поручений	До 50

3.5. Врач, медсестра, диетсестра, медицинская сестра по физиотерапии

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1	2	3	4
1.	Результативность и эффективность профессиональной деятельности	Профилактика и отсутствие эпидемий, карантинных, травматизма и др. неблагоприятных факторов. Выполнение правил и требований СНИП и СанПиН. Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и отчетности. Высокий уровень проведения мероприятий, направленных на укрепление	До 59

		здоровья учащихся и воспитанников. Обеспечение сбалансированного и качественного питания учащихся и воспитанников, отвечающего требованиям СНИП и СанПиН.	
--	--	---	--

3.6. Программист

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1	2	3	4
1.	Эффективность и результативность профессиональной деятельности	За ведение школьного сайта. За своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации о об учреждении на официальном сайте BUS.GOV.RU в сети Интернет. Знание и использование в профессиональном процессе специализированных программ, новых информационных технологий. Качественное ведение документации, использование баз данных, передача и обработка информации. Помощь сотрудникам школы-интерната в работе с компьютерами. Высокий уровень исполнительской дисциплины. Проявление собственной инициативы в изучении новейших инновационных технологий.	До 100

4. Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат обслуживающему персоналу

4.1. Шеф-повар, повар

1.	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1.	Эффективность и результативность профессиональной деятельности	Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей. Сохранность и ремонт оборудования, техники и инвентаря. Проведение мероприятий для обеспе-	До 30

		чения качественного питания учащихся, воспитанников и работников школы интерната. Соблюдение дисциплины и режима работы школы-интерната. Отсутствие замечаний со стороны Роспотребнадзора, директора.	
	4.2. Помощник воспитателя		
1.	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)
1.1		Участие в организации жизнедеятельности воспитанников. Создание условий для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации воспитанников (под руководством воспитателя). Обеспечение сохранения и укрепления здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих психофизическому развитию воспитанников, соблюдение ими распорядка (выполнение режима, привитие санитарно-гигиенических навыков). Обеспечение выполнений требований Роспотребнадзора, Роспожнадзора охраны труда. Соблюдение режима экономии коммунальных услуг. Соблюдение трудовой дисциплины, режима работы школы-интерната	До 30
	4.3. Обслуживающий персонал (кладовщик, кастелянша машинист по стирке белья, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, рабочий по ремонту и обслуживанию здания, вахтер)		
1.	Целевые показатели эффективности и результативности	Критерии оценки эффективности деятельности работника	Шкала (баллы)

	Результативность и эффективность профессиональной деятельности	Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закрепленной территории в надлежащем порядке в соответствии санитарно-гигиеническими требованиями (очистка от снега запасных выходов и др.). Активное участие в подготовке технического и санитарного состояния школы-интерната к началу учебного года. Проведение регулярного ремонта одежды, мебели, учебных и вспомогательных помещений. Качественная работа по обеспечению сторожевой охраны образовательного учреждения. Эффективная и качественная работа по сохранности одежды обучающихся в гардеробе на период дежурства. Эффективность и качественная работа по сохранности ключей от кабинетов школы-интерната на вахте на период дежурства. Соблюдение трудовой дисциплины и режима работы школы-интернат (вредные привычки, опоздания, прогулы). Соблюдение режима экономии эл. энергии, теплоэнергии, водоснабжения. Работа за пределами нормативного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением директора школы-интерната (внутреннее совмещение)	До 30
--	---	---	--------------