

«СОГЛАСОВАНО»
Совет школы-интерната

«ПРИНЯТО»
на заседании педагогического совета
ГКОУ РО Шахтинской специальной
школы-интерната №16
(протокол № 5 от «19» 01 2017 г.)



ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении надбавок за интенсивность и высокие результаты работы
сотрудникам государственного казённого общеобразовательного учреждения
Ростовской области «Шахтинской специальной школы-интерната №16»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении надбавок за интенсивность и высокие результаты работы сотрудникам государственного казённого общеобразовательного учреждения Ростовской области «Шахтинской специальной школы-интерната №16» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства РО от 09.11.2016 N 765 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей".

1.2. Настоящее положение регулирует вопрос оценки деятельности педагогических работников ГКОУ РО Шахтинской специальной школы-интерната №16 в целях эффективности деятельности и усиления стимулирующей роли их заработной платы; в целях педагогического роста и повышения ответственности за результаты работы, материальной заинтересованности работников и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.3. Настоящее положение распространяется на педагогических работников Образовательного учреждения.

2. Порядок и условия установления надбавок

2.1. Настоящим Положением определяется порядок выплаты и размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

2.2. Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, её размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяется образовательным учреждением самостоятельно.

2.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по основной должности работника по результатам работы за периоды: месяц, квартал, полугодие, год.

2.4. Предусмотренные настоящим Положением надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться: постоянно (устанавливаются на один учебный

год)или временно (сроком на один месяц, четверть, квартал, полугодие) ипроизводятся администрацией Образовательного учреждения соответственноустановленным срокам по решению Комиссии.

2.5. Состав Комиссии, состоящий из заместителей директора по УВР,ВР, руководителя методсовета, руководителей методических объединений ежегодно утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии, в том числе, включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации Образовательного учреждения. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.6. Установление надбавок педагогическим работникам осуществляется приказом директора по результатам решения (протокол заседания) комиссии по установлению надбавок за интенсивность и высокие результаты работы и доводится до сведения всех педагогических работников.

2.7. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются на основе критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения (приложение №1).

2.8. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

2.9. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся по балльной системе с учетом выполнения критериев. Оценку выполнения работниками,утвержденных критериев и показателей осуществляет Комиссия. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (внутришкольный мониторинг) в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работников Образовательного учреждения представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.10. На каждого работника оформляется лист с результатами его деятельности за истекший период.

2.11. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) педагогических работников образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов

2.12. Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику образовательного учреждения за отчетный период, показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

2.13. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

2.14. Председатель комиссии составляет протокол заседания и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

2.15. На основании протокола Комиссии в течении 3-х дней издается приказ об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы стимулирующего характера.

3. Условия снижения и прекращения надбавок

3.1. Виды и размеры надбавок за интенсивность и высокие результаты работы могут пересматриваться в установленном порядке в связи с изменением нормативных документов и законодательной базы, а также в зависимости от результатов труда работника.

3.2. Решение о снятии или уменьшении надбавок за интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией в соответствии с пунктом 2.4. настоящего Положения.

3.3. Надбавки за интенсивность высокие результаты работы, а также их размеры могут быть изменены или отменены в следующих случаях:

- в условиях остробюджетного финансирования выплаты могут быть отсрочены до поступления финансовых средств;
- в связи с окончанием выполнения дополнительных работ, по которым определены надбавки;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены надбавки;
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с длительным отсутствием работника, из-за чего не могли быть осуществлены дополнительные работы, за выполнение которых были определены надбавки;
- в связи с изменением характера работы;
- несвоевременное выполнение приказов, распоряжений и актов администрации Образовательного учреждения, учредителя, инспектирующих организаций.
- в связи с нарушением Правил внутреннего трудового распорядка, норм трудовой дисциплины;
- в случае грубого нарушения техники безопасности, педагогической этики, инструктивных актов, приказов директора и положений о педагогической и творческой деятельности;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы, энергоресурсам
- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри Образовательного учреждения и на других уровнях.
- наличие ошибок в ведении документации.
- отсутствие результатов в работе с семьями (отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации);

3.4. Все случаи депремирования рассматриваются директором и Комиссией в индивидуальном порядке.

3.5. Лишение или снижение размера надбавки стимулирующего характера оформляется приказом директора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6. Разногласия по установлению надбавок между работником и директором могут быть урегулированы комиссией по установлению надбавок за интенсивность и высокие результаты работы с учетом настоящего Положения.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников ОУ, утверждается приказом директора, действует с момента его утверждения, до изменения или отмены.

4.2. Настоящее Положение является локальным актом ОУ и обязательно для всех участников образовательного процесса.

4.3. Настоящее Положение подлежит обязательному размещению на официальном сайте Образовательного учреждения.

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников ГКОУ РО Шахтинской специальной школы-интерната №16

Критерии и показатели эффективной деятельности педагога

№	Критерий	Показатели	Общее количество баллов	Значения показателей
1.	Качество и общедоступность	Стабильный рост качества по предмету\классу\группе	1	-уровень обученности по предмету 100% (по итогам всех четвертей и полугодий) -качество знаний от 50% и выше (с учетом всех классов) -степень обученности от 40 до 50% (с учетом всех классов)
		Результативность инновационной деятельности, научно-методической, экспериментальной работы.	до 4	- руководство проектно-исследовательской деятельностью обучающихся - активное участие в работе инновационной площадки «Ресурсного центра» - активная работа в рабочих творческих группах школы-интерната - наличие публикаций, в том числе на официальном сайте; подписка на газеты, журналы
		Исполнительская дисциплина	до 4	- активное участие в разработке локальных актов - выполнение срочных и важных поручений, возникших в связи с производственной необходимостью - своевременная и качественная сдача отчетов, аналитической и статистической информации (для зам. директора) - своевременное и качественное оформление (в электронном виде) всей документации класса, группы
		Результативность индивидуальной работы с обучающимися различного уровня	до 3	- участие обучающихся в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня (% выше 50 % от общего количества в классе) – 2 балла - результативность участия (призовое место) - 1балл
		Разработка индивидуальных авторских программ в учебно-воспитательном процессе	до 2	- Разработка и апробация индивидуальных авторских программ; - Разработка ИПРА, СИПР

2.	Создание оптимальных условий для эффективного осуществления учебно-воспитательного процесса	Внедрение современных образовательных технологий, широкое использование информационной техники в учебно-воспитательном процессе (использование на 75% проведенных уроков от общего количества часов)	1	<ul style="list-style-type: none"> - использование компьютерных программ - -использование в работе здоровьесберегающих технологий на каждом уроке - использование в работе инновационных образовательных технологий - онлайн тесты, викторины
		Создание медиатеки и творческой лаборатории педагога	1	<ul style="list-style-type: none"> - наличие медиатеки от 50% и выше по разделам программ по предмету - систематизация дидактического и раздаточного материала по всем разделам программы
		Состояние кабинета	1	<ul style="list-style-type: none"> - наличие в соответствии с современными требованиями паспорта кабинета; -журналы по ТБ
		Проявление творческого подхода к оформлению школы-интерната	до 2	<ul style="list-style-type: none"> - систематическое участие в оформлении школы-интерната - участие в качестве актеров
3.	Профессиональные условия развития педагогических работников	Участие педагогов профессиональных конкурсах различного уровня	до 2	<ul style="list-style-type: none"> - Участие педагога в смотрах, выставках, конкурсах,соревнованиях различного уровня (за год не менее 3 раз) – 1 балл -Результативность участия (призовое место) - 1балл
		Развитие педагогического творчества, распространение передового педагогического опыта, наставничества:	до 5	<ul style="list-style-type: none"> - проведение открытых уроков (наличие печатных методических разработок, технологических карт) -.прохождение курсовой подготовки в текущем году - прохождение переподготовки - ведение странички на сайте школы (организация, подготовка и проведение мероприятий с предоставлением его аннотации, плана (конспекта или сценария) и фотоотчета (в электронном виде) на сайт) - систематическая работа с Дневником Ру.
		Публичная оценка профессиональной деятельности педагога	до 2	<ul style="list-style-type: none"> - наличие грамот, благодарностей - проведение мастер классов, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне области, города

4.	Социальные критерии	Взаимодействие с социальными партнёрами, семьями воспитанников	до 2	-Организация взаимодействия с социальными партнерами и/или проведение совместных мероприятий -высокая активность родителей в общественно значимых мероприятиях школы-интерната (субботники, собрания, участие родителя в качестве актера) -регулярное использование современных форм работы с родителями (законными представителями): совместная проектная деятельность, сетевое взаимодействие, дистанционное обучение
ИТОГО: 30 баллов				

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты педагога

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы
1	Нарушение Устава Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Нарушение педагогической этики	-100%
2	Нарушение исполнительской дисциплины Замечания по итогам проверок	-50%
3	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	-5
4	Правонарушения совершенные учащимися школы, класса, группы	-3
5	Обоснованные жалобы со стороны родителей	-5