



Профком ГКОУ РС (Я) «РС(К)ШИ»

Председатель И.А. Попова

2019 год



Директор ГКОУ РС (Я) «РС(К)ШИ»

Т.Ф. Мартынова

2019 год

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке премирования работников ГКОУ РС (Я) «Республиканская специальная (коррекционная) школа-интернат»

Положение о премировании работников ГКОУ РС (Я) «РС(К)ШИ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников ГКОУ РС (Я) «РС(К)ШИ» (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы учреждения.

1.2. Положение вводится в целях установления прямой зависимости оплаты труда от величины трудового вклада работника, поощрения напряженного, высокопроизводительного труда, проявление инициативы и творческого отношения к работе, а также необходимой ответственности работников за добросовестное выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины.

2. Формирование фонда премирования

2.1. Объем премиального фонда работников учреждения формируется в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Объем премиального фонда формируется по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативно-правовым актам ГКОУ РС (Я) «РС(К)ШИ».

2.2. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников и предельными размерами не ограничивается (если есть предпринимательская и иная деятельность). Средства фонда премирования не могут быть использованы на выплаты, не связанные с результативностью и качеством труда.

2.3. Распределение фонда премирования и оценка деятельности работников производится комиссией ГКОУ РС (Я) «РС(К)ШИ».

2.4. Премиальный фонд работников учреждения *может* распределяться следующим образом:

5% - составляет фонд руководителя, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, оказание материальной помощи. Выплаты из фонда руководителя производятся по мере необходимости. Руководитель согласует с председателем профсоюзного комитета кандидатуры и размер выплат, осуществляемых из фонда руководителя;

95% - фонд, который распределяет комиссия.

2.5. Основанием для премирования работников являются критерии и показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности, указанные в настоящем Положении.

3. Размеры, условия и порядок премирования

3.1. Премирование работников учреждения производится за выполнение работником критериев и показателей эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности.

3.2. Размер, порядок и условия осуществления премиальных выплат, период начисления и выплаты премии (месяц, квартал, полугодие, год):

-Премиальная часть фонда оплаты труда учреждения распределяется Управляющим советом учреждения;

- Премияльная часть является ежемесячной денежной выплатой к должностному окладу для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

- Премияльная выплата педагогическим работникам (учителя, воспитатели) включает в себя:

- премиальные выплаты - из средств фонда премирования педагогических работников в установленном размере, согласно приказу руководителя учреждения;

- персональные премиальные выплаты - из средств фонда премирования педагогических работников по согласованию ШУС.

3.3. Оценка качества и результативности труда работника производится школьным Управляющим советом в соответствии с установленными критериями.

3.3.1. Управляющий совет оценивает деятельность педагогических работников по критериям.

3.3.2. Премияльные выплаты утверждаются на заседании Управляющего совета ежемесячно по объективным показателям руководителей методического объединения по каждому педагогическому работнику.

3.3.3. Персональные премиальные надбавки утверждаются на заседании Управляющего совета по представлению заместителей директора образовательного учреждения ежеквартально, на основании представления руководителей МО.

3.3.4. Решение Управляющего совета принимается протоколом, руководитель образовательного учреждения издает приказ о премировании.

3.3.5. Премияльные выплаты распределяются на совместителей, работающим по трудовому договору и заменяющим.

3.4. Премирование работников при отсутствии оценки результативности и качества труда в соответствии с установленными критериями не допускается.

3.5. На основании протокола комиссии издается приказ учреждения о премировании работников.

Приказ о премировании работников для начисления заработной платы предоставляется одновременно с табелем учета рабочего времени за учетный месяц.

3.6. Премия начисляется за фактическое отработанное время. Периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в ежегодном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпусках по иным основаниям, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исключаются.

3.7. Размер премии работникам может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

3.8. Экономия средств фонда оплаты труда работников учреждения (при наличии) может быть направлена на поощрение особо отличившихся работников по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, год).

Решение о премировании особо отличившихся работников по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, год) принимается руководителем учреждения по ходатайству заместителей руководителя учреждения за:

- высокопрофессиональный уровень исполнения должностных обязанностей;
- опыт работы по занимаемой должности;
- качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания);

- другое.

4. Другие вопросы выплаты премии

4.1. Начисление премии производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.2. Премия включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

4.3. Премия работникам учреждения не начисляется в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания «выговор»;
- за нанесение материального ущерба учреждению, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения.

4.4. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

Рекомендованные критерии для установления премиальных выплат по приказу МОиН РС (Я) от 08.12.2017 года №01-09/2542 «Об утверждении примерного Положения о премировании работников государственных учреждений, подведомственных МОиН РС (Я)»

1. Критерии для установления премиальных выплат основному персоналу

1.1. Общие критерии:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы;
- ответственное отношение к служебному долгу;
- профессиональная компетентность;
- ведение работы в условиях проведения объявленного эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- внедрение и использование новых педагогических, информационных технологий, авторских программ в образовательном процессе;
- активное использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья воспитанников;
- участие в обобщении, распространении педагогического опыта через городские, региональные, профессиональные конкурсы, творческие мастерские, круглые столы и т.д.;
- участие в общественной работе учреждения, эффективное решение образовательно-воспитательных задач;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

1.2. Для общеобразовательных учреждений:

- качественный рост показателей по предмету, в том числе по итогам независимых тестирований, контрольных работ, показателей успеваемости за полугодие, год;
- средний балл государственной итоговой аттестации выпускников 9 классов по предмету (выше/ниже среднереспубликанского значения);
- средний балл государственной итоговой аттестации выпускников 11 классов по предмету (выше/ниже среднереспубликанского значения);
- положительная динамика доли выпускников 9 и 11-х классов, сдавших итоговую аттестацию в форме ОГЭ и ЕГЭ по сравнению с предыдущим годом;
- получение аттестатов выпускниками 9 классов (минус за каждого выпускника);
- получение аттестатов выпускниками 11 классов (минус за каждого выпускника);
- количество призеров и победителей регионального и заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников;
- количество призеров и победителей Олимпиады школьников Республики Саха (Якутия);
- количество лауреатов и дипломантов научно-практических конференций (республиканские, всероссийские, международные);
- количество призеров и победителей программы ранней профориентации и основ профессиональной подготовки школьников JuniorSkills;
- положительная динамика доли выпускников, поступивших в учреждения профессионального образования на бюджетной основе по сравнению с предыдущим годом;
- выравнивание и коррекция знаний педагогически запущенных обучающихся, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, вовлечение данной категории обучающихся в общественно-полезную деятельность;

- удовлетворенность обучающихся и родителей качеством образования;
- отсутствие правонарушений и нарушений Устава учреждения учащимися, обоснованных жалоб.

1.3. Для учреждений дополнительного образования детей:

- сохранение контингента обучающихся;
- количество лауреатов и дипломантов творческих конкурсов, победителей и призеров спортивных соревнований (республиканского, российского, международного уровней);
- охват дополнительным образованием обучающихся с ограниченными возможностями
- охват дополнительным образованием обучающихся, состоящих на профилактическом учете;
- уровень удовлетворенности образовательной услугой обучающихся и родителей (иных законных представителей).

1.4. Для учреждений дошкольного образования:

- выполнение плана детодней;
- сохранение здоровья воспитанников;
- высокие показатели в развитии способностей детей;
- организация работы с детьми с ограниченными возможностями;
- позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества.

2. Критерии для установления премиальных выплат административно-управленческому персоналу и специалистам

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы;
- ответственное отношение к служебному долгу;
- профессиональная компетентность;
- высокое качество подготовки и исполнения административно-управленческих решений, распорядительных документов, локальных актов;
- высокая координация работы персонала по выполнению программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации;
- организация стабильного повышения профессионального мастерства работников;
- активное, результативное участие учреждения в республиканских, региональных, российских конкурсах, смотрах, научно-практических конференциях, фестивалях;
- активное внедрение и использование современных образовательных технологий в деятельности учреждения;
- создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья участников учебно-воспитательного процесса;
- использование в работе формы публичной отчетности о своей деятельности не реже 1 раза в год;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний;
- отсутствие замечаний по результатам проверки деятельности учреждения.

3. Критерии для установления премиальных выплат медицинскому персоналу

- соблюдение санитарно-гигиенических норм;
- отсутствие замечаний со стороны надзорных органов;
- внедрение программ по ЗОЖ;
- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- ответственное отношение к служебному долгу;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

4. Критерии для установления премиальных выплат учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу

- создание и совершенствование необходимых условий безопасности для жизни и здоровья участников учебно-вспомогательного процесса;
- обеспечение сохранности и содержание в образцовом порядке помещений для проживания воспитанников, кабинетов. Недопущение хищений, ущерба, порчи имущества;
- активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории и помещений учреждения;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний.

1. Организация работы учебно-вспомогательного персонала	Участие (шкала) Не участвует 10%
2. Организация работы младшего обслуживающего персонала	Участие (шкала) Не участвует 10%
3. Организация работы в соответствии с должностными обязанностями	Участие (шкала) Не участвует 10%
4. Организация работы в соответствии с требованиями	Участие (шкала) Не участвует 10%
5. Организация работы в соответствии с требованиями	Участие (шкала) Не участвует 10%
6. Организация работы в соответствии с требованиями	Участие (шкала) Не участвует 10%
7. Организация работы в соответствии с требованиями	Участие (шкала) Не участвует 10%
8. Организация работы в соответствии с требованиями	Участие (шкала) Не участвует 10%