

Рассмотрено на общем собрании трудового  
коллектива  
Протокол № 55 от 12 февраля 2016 года



Утверждаю  
Директор  Т.А. Иванова  
Приказ № 01-06/29 от 12.02.2016 года.

## **ПОЛОЖЕНИЕ** **о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда** **работников ГОУ ЯО «Центр помощи детям»**

### **1. Общие положения.**

1.1. Данное положение разработано в целях повышения эффективности и качества труда работников, развития их творческой активности и инициативы, а также в целях повышения качества образовательного и воспитательного процессов.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- выплаты предусмотренные действующей системой оплаты труда в Ярославской области;
- поощрительные выплаты по результатам труда.

Установление поощрительных выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.3. Данное Положение устанавливает порядок, перечень и условия осуществления поощрительных выплат и материальной помощи работникам.

1.4. Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится в порядке, обеспечивающем государственно-общественный характер управления организацией.

1.5. Поощрительные выплаты по результатам труда производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

1.6. Поощрительные выплаты производятся в установленном порядке.

1.7. Поощрительные выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок или выплачиваться в виде разовых премий.

1.8. Перечень категорий работников и размер выплат, предусмотренных действующей системой оплаты труда в Ярославской области, определяется методикой расчета фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

## 2. Условия назначения поощрительных выплат по результатам труда работникам.

2.1. Перечень оснований установления поощрительных выплат для работников:

№п.п.	Вид надбавок	Максимальный размер в % к ставке
1	2	3
1	высокое качество работы медицинских работников: высокое качество медицинской диагностики, отсутствие ошибок в постановке диагноза, подтвержденное данными анамнеза, высокая эффективность предлагаемых рекомендаций и возможностей реабилитации ребенка с нарушениями в развитии, отсутствие жалоб со стороны родителей и работников лечебных и учебных учреждений, отсутствие замечаний по работе с документами и в соответствии с критериями оценки работы персонала	100%
2	высокое качество работы педагогов-психологов: высокое качество психологической диагностики, отсутствие ошибок в оценке психического развития ребенка, его индивидуальных и личностных особенностей, грамотность предлагаемых рекомендаций по дальнейшей реабилитации ребенка с нарушениями в развитии, отсутствие жалоб со стороны родителей и работников лечебных и учебных учреждений, отсутствие замечаний по работе с документами и в соответствии с критериями оценки работы персонала	100%
3	высокое качество работы учителей-дефектологов: высокое качество педагогической диагностики, отсутствие ошибок в оценке интеллектуального развития ребенка, грамотность предлагаемых рекомендаций по вопросам выбора программ обучения ребенка и ли возможностей дальнейшего обучения, отсутствие жалоб со стороны родителей и работников лечебных и учебных учреждений, высокая эффективность и новизна используемых программ, методов и приемов коррекционной помощи детям с нарушениями в развитии, высокая эффективность и новизна используемых коррекционных программ, способов и методов оказания психологической помощи детям и его родителям и в соответствии с критериями оценки работы персонала	100%
4	высокое качество работы логопедов: высокое качество педагогической диагностики, отсутствие ошибок в оценке интеллектуального развития ребенка, грамотность предлагаемых рекомендаций по вопросам выбора программ обучения ребенка и ли возможностей дальнейшего обучения, отсутствие жалоб со стороны родителей и работников лечебных и учебных учреждений, высокая эффективность и новизна используемых программ, методов и приемов	100%

	коррекционной помощи детям с нарушениями в развитии, высокая эффективность и новизна используемых коррекционных программ, способов и методов оказания психологической помощи детям и его родителям и в соответствии с критериями оценки работы персонала	
5	высокое качество работы социальных педагогов: высокое качество педагогической диагностики, грамотность предлагаемых рекомендаций по вопросам выбора программ обучения ребенка и ли возможностей дальнейшего обучения, отсутствие жалоб со стороны родителей и работников лечебных и учебных учреждений, высокая эффективность и новизна используемых программ и в соответствии с критериями оценки работы персонал	100%
6	высокое качество работы учителя: достижение учащимися высоких показателей качества обучения и стабильный рост уровня обучения в сравнение с предыдущими периодами обучения; результативность ГИА; отсутствие замечаний в части качества оформления письменного и электронного классных журналов; своевременное оформление и сдача документации школы; участие и подготовка к проведению мероприятий различного уровня; посещение совещаний, педагогический советов, методических объединений; участие и подготовка обучающихся к предметным олимпиадам, конкурсам, научно-практическим конференциям; соблюдение педагогической этики и проявления тактичности в обращении с администрацией и коллегами, обучающимися и родителями; повышение квалификации; высокий процент отработки часов простоя; организация социального опыта обучающегося; помощь в адаптации 1х, 5х,10х – классов к учебной деятельности; участие в работе по благоустройству школьных помещений и территорий.	100%
7	высокое качество работы методистов: обеспечивает использование и совершенствование методов организации образовательного процесса и современных образовательных технологий; Организует питание для контингента обучающихся ШДО; Эффективность реализации образовательной программы образовательного учреждения: - организация учебного процесса - сохранения состава учащихся в течении учебного года -организация профориентационной работы с учащимися школы Результаты обучения и воспитания: - показатели успеваемости по итогам учебного года - показатели качества знаний учащихся по итогам года - результаты государственной (итоговой) аттестации - наличие призовых мест в предметных олимпиадах различного уровня - участие в дистанционных олимпиадах различного уровня Удовлетворенность потребителем образовательных услуг качеством обучения и воспитания	100%

	<p>-качественное исполнение участниками образовательного процесса по предоставлению информации о текущей успеваемости учащихся</p> <p>- отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие органы образования по поводу качества образовательных услуг</p> <p>Эффективность управленческой деятельности</p> <p>- качественное ведение документации</p> <p>- своевременная сдача отчетности</p> <p>- организация контроля образовательного и воспитательного процесса.</p> <p>Разработка учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности образовательного учреждения</p> <p>Обеспечивает использование и совершенствование методов организации образовательного процесса и современных образовательных технологий</p> <p>Наполнение информацией по своему направлению работы школьного сайта</p>	
8	высокое качество работы программистов: за своевременную и качественную поддержку участников образовательного процесса, за своевременную и качественную работу при возникновении и устранении технических проблем, высокий уровень квалификации сотрудников отдела, высокий уровень трудовой дисциплины на местах	100%
9	высокое качество работы: проведение исследований на высоком научном уровне, разработку новых научных подходов	100%
10	высокое качество работы: за бесперебойную работу компьютерной и офисной техники, качественное внедрение новых программных продуктов и новых информационных технологий	100%
11	отсутствие обоснованных жалоб на образовательное учреждение, участие образовательного учреждения в мероприятиях различного уровня, высокий уровень квалификации педагогического коллектива	100%
12	отсутствие замечаний по ведению бухгалтерских документов и бухгалтерской отчетности	100%
13	высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка)	100%
14	качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, исполнительскую дисциплину, отсутствие жалоб	100%
15	в целях повышения статуса руководителя, стимулирования его деятельности	100%
16	превышение нормы объемных показателей	50%
17	Звание «Отличник народного просвещения РФ»	10%

2.2. Перечень выплат, предусмотренных действующей системой оплаты труда в Ярославской области: установления поощрительных выплат для работников Центра:

№п.п.	Вид надбавок	Количество процентов (рублей) к ставке
1	2	3
1	Звание «Почетный работник»	10%
2	Ученая степень кандидата наук	3000 рублей
3	Первые 5 лет работы для педагогических работников образовательных учреждений	30%

2.3. Поощрительные выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются по результатам прошедшего учебного года.

2.4. Единовременное премирование (награждение) отличившихся работников может осуществляться:

- За качественное выполнение работником дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- По итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);
- К юбилейным и праздничным датам (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет), в связи с уходом на пенсию;
- За безупречную продолжительную трудовую деятельность (15, 20, 25 лет и более);
- За проведение разовых мероприятий в масштабе Учреждения;
- По иным основаниям.

При определении конкретного размера премии работникам учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы.

### **3. Порядок назначения поощрительных выплат по результатам труда и материальной помощи работникам.**

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда устанавливаются по представлению директора комиссией по стимулирующим выплатам.

3.2. Директор представляет на комиссию по стимулирующим выплатам аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

3.3. Материальная помощь работникам оказывается в следующих случаях:

- При стихийных бедствиях, несчастных случаях;
- В случае рождения ребенка;
- В случае смерти члена семьи;
- При других обстоятельствах в целях социальной поддержки;

Наличие оснований для получения материальной помощи и конкретный размер материальной помощи во всех вышеуказанных случаях определяется директором Учреждения с учетом предложений комиссии по рассмотрению материалов по стимулирующим выплатам сотрудникам.

