

«ПРИНЯТО»

Общее собрание работников
ГБОУ школы-интерната №2
г.о. Жигулевск
Протокол № 2

Секретарь Карпеева Г.Ю. Карпеева

« 11 » января 2017 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ школы-интерната №2
г.о. Жигулевск

Будинец А.Р. Будинец

«11» января 2017 г.

Приказ № 3/1 от 11 января 2017 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ

фонда оплаты труда работников

ГБОУ школы-интерната № 2 г.о. Жигулевск

«СОГЛАСОВАНО»

на заседании Управляющего совета
ГБОУ школы-интерната №2
г.о. Жигулевск
Протокол № 2

Секретарь Карпеева Г.Ю. Карпеева

« 11 » января 2017 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано на основе:

- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»,
- Бюджетного кодекса Российской Федерации,
- Трудового кодекса Российской Федерации,
- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утвержденного распоряжением Министерства образования и науки Самарской области №295-р от 02.04.2009г.,
- Приказа Минздравсоцразвития РФ № 818 от 29.12.2007г. «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»,
- Устава ГБОУ школы-интерната №2 г.о. Жигулевск, Положения об оплате труда работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ школы-интерната №2 г.о. Жигулевск в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества учебно-воспитательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров, стимулирования и качества при выполнении работы.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок назначения и расходования денежных средств, направляемых на выплаты, включенные в состав стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

1.4. Установление выплат работникам школы-интерната производится на основании приказа руководителя учреждения.

1.5. Тарифицируемые доплаты и надбавки могут быть уменьшены или отменены приказом директора в связи с прекращением действия оснований, влекущих их назначение.

1.6. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ГБОУ школы-интерната №2 г.о. Жигулевск.

2. СИСТЕМА И ВИДЫ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТ И НАДБАВОК) ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Объем денежных средств, направляемых на доплаты и надбавки из стимулирующей части ФОТ определяется в размере 27,856 % от фонда оплаты труда работников учреждения.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению высокого результата работы, а также поощрение за качественные результаты труда, в том числе руководителю учреждения.

2.3. Применять следующие пропорции распределения стимулирующей части фонда оплаты труда между различными категориями работников:

- педагогический персонал – 60%, (в том числе 6,5 % - надбавка за выслугу лет),
- административно-управленческий персонал – 10%,
- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – 20% (в том числе 6,5% - надбавка

за выслугу лет),

- руководителю – до 5%.
- резервная часть на стимулирующие разовые выплаты работникам учреждения за конкретный качественный результат – 5%.

2.4. Система установления доплат и надбавок стимулирующей части ФОТ включает в себя выплаты в виде: постоянно установленных (тарифицируемых) доплат и надбавок длительного характера; разовых и дифференцированных премий (доплат) по их видам.

2.5. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев (в части установления выплат, стимулирующих качество труда работников в соответствии с установленными настоящим Положением критериями и показателями качества труда персонала учреждения с выставлением баллов);
- отсутствие случаев травматизма учащихся во время учебно-воспитательного процесса (применительно к педагогическим работникам);
- отсутствие дисциплинарного взыскания в виде выговора;
- работник должен являться сотрудником ГБОУ школы-интерната №2 г.о. Жигулевск на момент начисления выплат (доплат, надбавок, премий).

2.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которыми устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

- выплаты молодым специалистам из числа педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала при стаже работы в данном учреждении до 6 месяцев - в размере до 2500 рублей, в том числе, если размер заработной платы ниже МРОТ.
- выплаты молодым специалистам из числа педагогического персонала - в размере до 5000 рублей в соответствие с региональным законодательством о мерах социальной поддержки молодых специалистов в области образования.

2.7. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки) носят постоянный и единовременный характер, что должно быть оговорено приказом руководителя.

2.8. Экономия средств на оплату труда стимулирующей части направляется на выплаты (доплаты, надбавки) стимулирующего характера.

2.9. Доплаты, которые выплачиваются из средств экономии на оплату труда стимулирующей части, устанавливаются приказом руководителя, предельным размером не ограничиваются, а ограничиваются наличием этих средств.

3. ОЦЕНКА ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. При установлении выплат стимулирующего характера, надбавок, определении размера доплат работникам школы-интерната используются следующие показатели оценки труда:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное выполнение плановых показателей;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к делу;
- личный вклад в развитие школы, форм и методов обучения и воспитания; методическая работа, обобщение передового опыта, работа над пособиями; активное участие в общественной жизни учреждения; участие в укреплении и развитии материально-технической базы учреждения; финансовых и экономических показателей;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка школы; участие в опытно-экспериментальной работе.

3.2. Работникам, проработавшим неполный месяц (в связи с увольнением, больничным или отпуском), за фактически отработанное время единовременные (разовые) премии могут не выплачиваться. Единовременные премии, установленные за выполнение конкретной работы (поручения, задания) выплачиваются в полном объеме при условии завершения этой работы. Единовременные премии, установленные по итогам работы за определенный период (за месяц, полугодие, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за высокие результаты работы, за сложность работы, единовременные премии могут не назначаться или быть снижены в размере от 20 до 90% за истекший месяц в следующих случаях:

- невыполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;
- невыполнение учреждением государственного задания;
- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями (бездействиями) работника.

4. РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТ И НАДБАВОК) ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Порядок установления выплат длительного характера:

4.1 Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (Приложение 1 – 32), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и назначают в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

4.3 До первой оценки деятельности вновь принятого работника по распоряжению Директора

учреждения ему могут засчитываться показатели работы (критериальные баллы) в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, или иной организации, если в предыдущей организации работник выполнял сходные трудовые обязанности, в размере не более среднего показателя по учреждению.

- 4.4** Периодичность установления данных выплат: 1 января и 1 сентября каждого года.
- 4.5** Сотрудники учреждения в срок до 10 января и 10 сентября каждого года предоставляют лист оценивания за период, предшествующий периоду установления выплат (Приложение 33) и материалы по самоанализу в соответствии с утвержденными настоящим положением критериями экспертной комиссии.
- 4.6** Экспертная комиссия в срок до 20 числа текущего месяца рассматривает предоставленный сотрудниками самоанализ эффективности работы, определяет количество набранных работниками баллов, обрабатывает данную информацию и составляет сводную таблицу показателей качества труда, учитываемых при оценке труда персонала, устанавливает стоимость одного балла и сумму выплат каждому работнику.
- 4.7** При выставлении баллов учитываются показатели качества работы за предыдущий период.
- 4.8** Сумма выплат, приходящаяся на каждое подразделение и категорию работников определяется главным бухгалтером. При определении размера выплат стимулирующего характера Сызранского филиала ГБОУ школы-интерната г.о. Жигулевск применять коэффициент обслуживания подразделения равный 0,8.
- 4.9** Расчет стоимости одного балла по подразделениям и категориям работников:

$$\text{Стоимость балла} = \frac{\text{Общая сумма выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, приходящаяся на данное подразделение и категорию работников}}{\text{Количество набранных баллов сотрудниками данного подразделения и категории работников, установленных в расчетном периоде и согласованных с экспертной комиссией}}$$

- 4.10** Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществлять в соответствии с методическими рекомендациями по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утвержденного распоряжением Министерства образования и науки Самарской области №295-р от 02.04.2009г. Главному бухгалтеру ГБОУ школы-интерната № 2 г.о. Жигулевск устанавливается выплата стимулирующего характера в размере от 70 до 90% от установленной стимулирующей выплаты руководителю. Предусмотреть снижение установленной оплаты главному бухгалтеру до 30% за наличие замечаний в ходе проведения ревизий и проверок контролирующими органами; установить листы оценивания эффективности (качества) работы административного персонала учреждения по Приложению 5 - 7, в соответствии с которыми за наибольшее кол-во баллов выплачивать до 2,2% от стимулирующей части ФОТ, но не выше 70% от установленной стимулирующей выплаты руководителю учреждения Министерством образования и науки Самарской области.
- 4.11** Для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя применять коэффициенты обслуживания подразделений ГБОУ школы-интерната г.о. Жигулевск в следующем порядке:
- при охвате работой всех (3х) подразделений учреждения установить коэффициент равный 1;
 - при охвате 2х подразделений учреждения установить коэффициент равный 0,9;
 - при охвате 1-го подразделения учреждения установить коэффициент равный 0,8.
- 4.12** Экспертная комиссия знакомит работников с результатами своего заключения под

- роспись.
- 4.13** Экспертная комиссия предоставляет Протокол заседания на рассмотрение директору школы-интерната в срок до 22 числа текущего месяца. В протоколе комиссия отражает следующую информацию:
- Стоимость одного балла по подразделениям и категориям работников,
 - Количество набранных баллов по подразделениям, категориям работников и по фамильно,
 - Сумма выплат,
 - Период, на который устанавливается выплата,
 - Информация о снятии критериев с конкретного сотрудника с указанием должности, Фамилии И.О., причин снятия баллов, количества снимаемых баллов,
 - Информация (голосование) о принятии или отклонении предложений от членов комиссии.
- 4.14** Директор в срок до 25 числа текущего месяца издает приказ об установлении выплат, стимулирующих качество труда сотрудников учреждения согласно сводной критериальной таблице показателей качества труда работников с выставлением баллов.
- 4.15** В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующих выплат у работника возникает право на их получение (достижение 6 месяцев стажа работы, окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска и др.):
- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента издания директором Учреждения приказа на основании решения экспертной комиссии по стимулирующим выплатам по результатам представленного работником самоанализа;
 - стимулирующая выплата работнику производится из экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

Дифференцируемые и разовые выплаты (доплаты и надбавки):

- 4.16** Производить выплаты к следующим праздничным датам: в связи с празднованием Нового года; Дня защитника Отечества; Международного дня 8 Марта; Дня учителя при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 4.17** Производить премиальные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам работы за учебный год за фактически отработанное время и за календарный год при наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 4.18** Экономия средств на оплату труда стимулирующей части направляется на выплаты (доплаты, надбавки) стимулирующего характера.
- 4.19** Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды выплат (доплат и надбавок) стимулирующей части ФОТ:
- 1) за сложность и напряженность в работе, связанная с подготовкой и сдачей плана мероприятий, отчетов, соревнований, конкурсов и прочее – до 150%;
 - 2) за интенсивность и напряженность работы – до 150%;
 - 3) за профессиональное мастерство – до 50%;
 - 4) в целях стимулирования повышения качества работы специалистов – до 50%;
 - 5) за высокие результаты работы по итогам календарного и учебного года, квартала и прочее – до 200%;
 - 6) повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы - до 100%;
 - 7) за активное участие и большой личный вклад в разработку и внедрение мероприятий, направленных на:
 - реализацию проектов учреждения («экспериментальная площадка», «Школьный сад» и прочее) – до 100%;
 - экономию материальных и трудовых ресурсов – до 100%;
 - разработку эффективной организационной структуры учреждения – до 100%;

- минимизацию потерь электрической и тепловой энергии – до 100%;
 - эффективное использование автопарка учреждения – до 50%;
 - формирование привлекательного имиджа учреждения – до 70%;
- 8) выполнение особо важного и срочного задания – до 150%;
- 9) премиальные выплаты к юбилейным и праздничным датам – до 100%.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 5.1.** Настоящее Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната № 2 г.о. Жигулевск является приложением к Коллективному договору учреждения.
- 5.2.** Настоящее Положение подлежит пересмотру по мере необходимости.
- 5.3.** Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и ограничивается сроком действия Коллективного договора и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 января 2017 г.