

«ПРИНЯТО»

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

Секретарь  Г.Ю. Карпеева

Протокол №2 от 29 декабря 2018 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

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

А.Р. Будинец

Приказ № от 29 декабря 2018 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ

фонда оплаты труда работников

ГБОУ школы-интерната № 2 г.о. Жигулевск

«ПРИНЯТО»

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

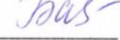
Секретарь  Г.Ю. Карпеева

Протокол №2 от 28 декабря 2018 г.

СОГЛАСОВАНО»

на заседании Профкома

Протокол № от «29» декабря 2018 г.

Председатель  И.Б.Баринова

«29» декабря 2018 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы, утвержденных распоряжением Министерства образования и науки Самарской области №486-р от 05.07.2017 г.,
- 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 – 65% ( в том числе 6,5%- надбавка за выслугу лет);
- административно-управленческий персонал – 10%;

- учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – 17%; ( в том числе 6,5% - надбавка за выслугу лет);
- руководителю до 5 %;
- резервная часть на стимулирующие разовые выплаты работникам учреждения за конкретный качественный результат – от 0 до 3%.

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

**2.5.** Условиями для назначения доплат за результативность и качество работы 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;
- 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.

**2.7.** Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки) носят постоянный и единовременный характер, о чем оговаривается в приказе руководителя.

**2.8.** Назначение стимулирующей выплаты за результативность и качество работы производится на основании критерии оценки труда и качество сотрудников по должностям 1 раз в год на 1 сентября каждого года, начиная с 1 сентября 2019 года по показателям за учебный год.

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

**2.10.** 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 результативность и качество 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.
- 3.4.** Выплаты молодым специалистам из числа педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала при стаже работы в данном учреждении до 6 месяцев - в размере до 5000 рублей, в том числе, если размер заработной платы ниже МРОТ.

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

Порядок установления доплаты за результативность и качество работы:

- 4.1** Разработка показателей и критериев результативности и качества 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** Доплаты за результативность и качество работы устанавливаются работнику с учетом критериев (Приложение 1 – 35), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и назначают в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

**4.3** Периодичность установления данных выплат: 1 раз в год на 1 сентября каждого года, начиная с 1 сентября 2019 года по показателям за предшествующий учебный год, руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру – 1 раз в год на 1 января текущего года.

**4.4** Сотрудники учреждения в срок до 15 июня каждого года предоставляют лист оценивания за период, предшествующий периоду установления выплат и материалы по самоанализу в соответствии с утвержденными настоящим положением критериями экспертной комиссии.

**4.5** Экспертная комиссия в срок до 20 августа 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.

**4.6** При выставлении баллов учитываются показатели качества работы за предыдущий период.

**4.7** Сумма выплат, приходящаяся на каждое подразделение и категорию работников, определяется заместителем главного бухгалтера.

Распределение средств стимулирующего фонда между основным подразделением и Сызранским филиалом производится с применением коэффициента 0,82, связанным с учетом отсутствия в филиале воспитанников на круглосуточном пребывании, расположением организационно-управленческих, обслуживающих служб в основном подразделении ГБОУ школы-интерната г.о. Жигулевск.

**4.8** Расчет стоимости одного балла по подразделениям и категориям работников:

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

**4.9** Доплаты за результативность и качество работы 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 №486-р от 05.07.2017 г. Критерии эффективности работы заместителей руководителя выделяются из действующих критериев оценки эффективности труда руководителя учреждения. Заместители руководителя в срок до 10 января каждого года предоставляют лист оценивания за период, предшествующий периоду установления выплат, руководителю для утверждения. Главному бухгалтеру ГБОУ школы-интерната № 2 г.о. Жигулевск устанавливается выплата стимулирующего характера в размере от 70 до 90% от установленной стимулирующей выплаты руководителю. Установить листы оценивания эффективности (качества) работы административного персонала учреждения по Приложению 25, 26, в соответствии с которыми за максимальное кол-во баллов выплачивается 2,2% от стимулирующей части ФОТ, при меньшем кол-ве баллов доплата пропорционально уменьшается.

- 4.10** Для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя при расчете 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.
- 4.11** Экспертная комиссия знакомит работников с результатами своего заключения под роспись.
- 4.12** Экспертная комиссия предоставляет Протокол заседания на рассмотрение директору школы-интерната в срок до 25 августа текущего года. 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.
- 4.13** Директор в срок до 1 сентября и 10 января и издает приказ об установлении выплат, стимулирующих качество труда сотрудников учреждения согласно сводной критериальной таблице показателей качества труда работников с выставлением баллов и суммы выплат.
- 4.14** В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующих выплат у работника возникает право на их получение (окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска и др.):
- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента возникновения права на получение выплаты на основании приказа руководителя и решения экспертной комиссии по стимулирующим выплатам по результатам представленного работником самоанализа;
  - стимулирующая выплата работнику производится из экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 4.15.** Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера. ( п. 5.1. ПП СО )

## **5. ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЕ РАЗОВЫЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ**

- 5.1.** Производить премиальные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам работы за учебный и календарный год за фактически отработанное время при наличии экономии фонда оплаты труда.
- 5.2.** Экономия средств на оплату труда стимулирующей части направляется на выплаты (доплаты, надбавки) стимулирующего характера.
- 5.3.** Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды выплат (доплат и надбавок) из стимулирующей части ФОТ, в процентном отношении к должностному окладу (ставке):
- 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 150%;
  - 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 (разработка которых утверждена приказом руководителя учреждения) – до 150%;
    - 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%.
- 5.4.** Основанием для назначения вышеуказанных выплат является фактическое выполнение работы, а также профессиональное суждение руководителя отдела, подразделения, службы, филиала, утвержденное приказом директора учреждения.

## **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 6.1.** Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 января 2019 г.
- 6.2.** Настоящее Положение подлежит пересмотру по мере необходимости.