

«ПРИНЯТО»

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

Секретарь *Карпеева* Г.Ю. Карпеева

Протокол № 1 от 29 января 2021 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

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

Будинец А.Р. Будинец

Приказ № 114 от 04 февраля 2021 года



**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 *Карпеева* Г.Ю. Карпеева

Протокол № 1 от 29 января 2021 г.

СОГЛАСОВАНО»

на заседании Профкома

Протокол № 79 от «02» 02 2021 г.

Председатель *Барина* И.Б.Барина

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,
- Федерального закона 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 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. Настоящее Положение устанавливает обязанность 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 – от 10% до 15%,
 - учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – от 15% до 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 – от 0 до 8 %.

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 доплат (премий) по их видам.

2.5. Условиями для назначения доплат за результативность и качество работы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 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);
- работник, вновь принимаемый на работу в ГБОУ школу-интернат № 2 г.о. Жигулевск, получал стимулирующие выплаты в образовательных учреждениях Самарской области по должности, аналогичной той, на которую принимается в интернат (доплата назначается на основании заявления работника и представленной справки с предыдущего места работы, содержащей сведения о количестве установленных баллов данному работнику и максимально установленному количеству баллов по данной должности в учебном заведении по последнему месту работы. Доплата устанавливается из средств экономии стимулирующей части фонда оплаты труда). Размер доплаты за результативность и качество работы из стимулирующей части такого работника рассчитывается по формуле: $D = \text{Мах (интернат)} \times \{ \text{Бу/Мах(уч-ие)} \} \times \text{Стоимость балла, установленную в интернате}$; где D – сумма доплаты за результативность и качество работы; Мах (интернат) – максимальное количество баллов, предусмотренное по данной должности в ГБОУ школе-интернате № 2 г.о. Жигулевск; Бу - кол-во баллов, набранное работником по месту предыдущей работы; Мах(уч-ние) - максимальное количество баллов, предусмотренное по данной должности по месту предыдущей работы.

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 критериев оценки труда и качества работы сотрудников по должностям 1 раз в год на 1 сентября каждого года по показателям работы за учебный год, по должностям заместителя директора, главного бухгалтера – 1 раз в год с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.
- 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; улучшение 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 и напряженность работы, единовременные премии могут не назначаться или быть снижены в размере от 20 до 90% за истекший месяц в следующих случаях:
 - невыполнение 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, в том числе 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 – 38**), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и назначаются 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 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 в соответствии с утвержденными настоящим положением критериями экспертной комиссии.
- 4.5** Экспертная комиссия в срок до 05 сентября 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 от 0,82 до 0,9 и утверждается директором учреждения ежегодно в зависимости от формирования штатного расписания на 1 января и на 1 сентября текущего года. Применение понижающего коэффициента связано с неравномерностью распределения работников в основном подразделении и филиале в связи с отсутствием 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 осуществляются 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 с добавлением дополнительных критериев, учитывающих специфику работы в соответствии с занимаемой должностью. Заместители руководителя, главный бухгалтер в срок до 10 января каждого года предоставляют лист оценивания за период, предшествующий периоду установления выплат, руководителю для утверждения. Доплаты за результативность и качество работы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются на основании показателей листов оценивания, в соответствии с которыми за максимальное кол-во баллов выплачивается 2,2% от стимулирующей части ФОТ, при меньшем кол-ве баллов доплата пропорционально уменьшается. При изменении объемов финансирования фонда оплаты труда (на 1 января и на 1 сентября текущего года) стимулирующие выплаты заместителям руководителя пересчитываются в зависимости от установленной суммы фонда оплаты труда. Перерасчет заработной платы, в том числе стимулирующей выплаты, руководителю производится один раз в год в январе месяце года, следующего за отчетным, после подведения итогов по выполнению государственного задания отчетного года, подсчета средней заработной платы работников учреждения за отчетный год.
- 4.10** Для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя при расчете применяется коэффициенты обслуживания подразделений ГБОУ школы-интерната г.о. Жигулевск в следующем порядке:
- при охвате работой всех (3х) подразделений учреждения устанавливается коэффициент равный 1;
 - при охвате 2х подразделений учреждения устанавливается коэффициент равный 0,9;
 - при охвате 1-го подразделения учреждения устанавливается 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 10 сентября 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,
 - Сумму выплат,
 - Период, на который устанавливается выплата,
 - Информацию о снятии критериев с конкретного сотрудника с указанием должности, Фамилии И.О., причин снятия баллов, количества снимаемых баллов,
 - Информацию (голосование) о принятии или отклонении предложений от членов комиссии.

- 4.13** По результатам работы экспертной комиссии, директор учреждения издает приказ об установлении выплат, стимулирующих качество труда сотрудников учреждения согласно сводной критериальной таблице показателей качества труда работников с выставлением баллов и суммы выплат по каждому сотруднику.
- 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, вновь принятые сотрудники и др.):
- стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента возникновения права на получение выплаты на основании приказа руководителя и решения экспертной комиссии по результатам представленного работником самоанализа;
 - стимулирующая выплата работнику производится из экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 4.15.** Определенные работнику размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления отражаются 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)
- 4.16.** При переводе работника на другую должность в учреждении, стимулирующая выплата за результативность и качество работы, полученная по предыдущей должности сохраняется за работником на весь период установления выплаты.

5. ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЕ РАЗОВЫЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

- 5.1.** В ГБОУ школе-интернате № 2 г.о. Жигулевск устанавливаются дифференцированные разовые доплаты и надбавки. Доплаты (премиальные выплаты) из стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам работы за учебный и календарный год производятся 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 и назначаются в соответствии с Положением об экономии средств базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников ГБОУ школы-интерната № 2 г.о. Жигулевск.
- 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 200%;
 - 2) за интенсивность и напряженность работы – до 200%;
 - 3) за профессиональное мастерство – до 100%;
 - 4) в целях стимулирования повышения качества работы специалистов – до 150%;
 - 5) за высокие результаты работы итогам работы за учебный год за фактически отработанное время и за календарный квартал и год в пределах средств экономии фонда оплаты труда – до 300%;
 - 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 – до 200%;
 - экономию материальных и трудовых ресурсов – до 150%;
 - разработку эффективной организационной структуры учреждения – до 100%;
 - минимизацию потерь электрической и тепловой энергии – до 100%;
 - за эффективное использование денежных средств, получение экономической выгоды – до 200%;

- за участие в разработке и внедрение мероприятий, направленных на эффективное использование программных средств учета, внедрение новых методов анализа хозяйственной деятельности, эффективность учета трудовых и материальных ресурсов – до 200%;
- эффективное использование автопарка учреждения – до 100%;
- формирование привлекательного имиджа учреждения – до 100%;
- выполнение особо важного и срочного задания – до 200%.

5.4. Основанием для назначения вышеуказанных выплат является фактическое выполнение работы сотрудником, а также профессиональное суждение руководителя отдела, подразделения, службы, филиала, утвержденное приказом директора учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда могут назначаться как в процентном отношении, так и в твердом размере (в рублях и копейках) .

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 января 2021 г.

6.2. Настоящее Положение подлежит пересмотру по мере необходимости.