

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«СИМФЕРОПОЛЬСКАЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ № 2»

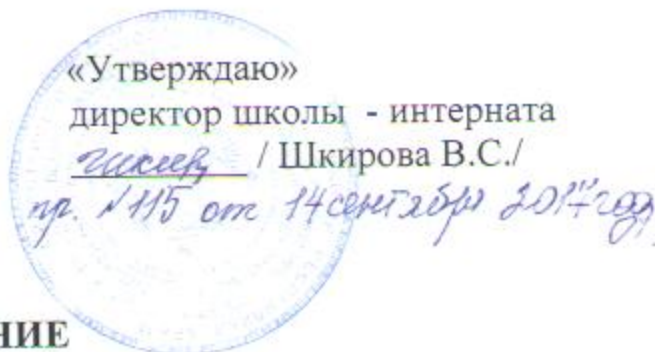
УТВЕРЖДЕНО

Приказом по школе от 14.08.2017 г. № 115

Директор школы Шкирова В.С. Шкирова



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях начисления
дополнительных стимулирующих
выплат работникам учреждения



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым «Симферопольская специальная школа – интернат №2»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение представляет собой локальный акт, регулирующий порядок, размеры и условия начисления дополнительных стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения в объеме части экономии бюджетного финансирования, полученного от Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, в дальнейшем Учредителя, а также за счет внебюджетных источников, если такие имеют место быть.

1.2. Положение разработано и принято в соответствии с Законом Республики Крым «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», принятым Государственным Советом Республики Крым 12 ноября 2014 года, Постановлением Совета Министров Республики Крым №658 от 30 декабря 2014 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», с изменениями и дополнениями, внесенными на основании документов:

- постановлением Совета министров Республики Крым от 30 марта 2015 года №142;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 31 мая 2016 года №234;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 01 июня 2017 года №301.

1.3. Действие настоящего положения распространяется на правоотношения, возникшие со 2-ого января 2015 года, с изменениями, внесенными с 01 июня 2017 года.

2. Порядок и условия начисления дополнительных стимулирующих выплат

2.1. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу; также в целях доведения уровня средней заработной платы по категориям работников бюджетной сферы до уровня средней заработной платы работников по Российской Федерации по соответствующим категориям работников.

2.2. Дополнительные стимулирующие выплаты являются частью фонда оплаты труда и осуществляются на основании данного Положения, разработанного с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.3. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижений результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей - индикаторов, являющихся составной частью Положения.

2.4. Дополнительные стимулирующие выплаты работникам осуществляются в соответствии с данным Положением по решению руководителя учебного на основании приказов по учебному заведению, издаваемых ежемесячно по результатам работы членов трудового коллектива за определенный период, с учетом мотивированного мнения членов комиссии по определению размеров стимулирующих выплат, создаваемой в учреждении на основании приказа руководителя, оформленного протокольно, персонально по каждому работнику в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также за счет доходов, поступающих от предпринимательской или иной деятельности, направленной на оплату труда.

2.5. Дополнительные стимулирующие выплаты не начисляются или начисляются частично при допущенных работником нарушениях, подтвержденных результатами проверок.

2.6. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований данного Положения о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат.

3. Виды и размеры дополнительных стимулирующих выплат

3.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

3.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется или в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, или в абсолютном размере за фактически отработанное время и закрепляется локальным актом учреждения (приказом) на срок от месяца до одного года.

При установлении надбавки учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

3.4. Выплаты по итогам работы начисляются ежемесячно в процентах от должностного оклада или тарифной ставки или в абсолютных размерах за фактически отработанное время на основании локального акта учреждения (приказа) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными настоящим Положением.

3.5. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы 6200,00 рублей:

- При выслуге лет свыше 3 лет – 10%;
- При выслуге лет свыше 10 лет – 25%;
- При выслуге лет свыше 20 лет – 40%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника. Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от

должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере за фактически отработанное время. Максимальным размером премиальные выплаты не ограничиваются. Инструменты оценки (критерии) устанавливаются данным положением и определяются принятыми показателями деятельности образовательного учреждения.

3.7. Дополнительные стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом повышений, не образуя при этом новых размеров должностных окладов (ставок заработной платы).

3.8. Размеры дополнительных стимулирующих выплат не ограничиваются максимальным значением и производятся ежемесячно в пределах выделенного фонда оплаты труда, а также за счет средств из внебюджетных источников, если таковые имеются.

3.9. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от базовой единицы 6200,00 рублей специалистам и руководителям учреждения (по педагогической деятельности) в следующих размерах:

Высшая категория – 0,35

Первая категория – 0,20

Специалистам, кроме педагогических:

Ведущий – 0,20

Старший – 0,15

3.10. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы 6200,00 рублей:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3-х лет – 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

4. Порядок распределения дополнительных стимулирующих выплат

4.1. Начисление и выплата стимулирующих работникам учреждения производится на основании локального акта (приказа) в соответствии со следующими критериями для назначения дополнительных стимулирующих выплат для разных категорий работников образовательного учреждения, сформированных на основании критериев эффективности и результативности работы для каждой категории работников в соответствии со штатным расписанием:

4.2. Эти критерии определяются как следующие:

Категории должностей	Критерии	Максимально допустимое кол-во баллов
Заместители директора по основному виду деятельности	Выполнение плана работы учреждения	До 25 баллов
	Эффективность реализации учреждением уставных целей и задач (качество и результативность учебно-воспитательного процесса, научной деятельности и т.д.)	
	Качество организации контроля (мониторинга) по всем направлениям деятельности учреждения	
	Организация экспериментальной и инновационной деятельности	
	Внедрение информационно-коммуникационных технологий в деятельность учреждения	
	Высокое качество ведения внутренней документации, своевременность и полнота предоставления отчетности и информации в вышестоящие инстанции	
Заместители директора по основному виду деятельности	Результаты проверок деятельности учреждения контролирующими инстанциями	До 20 баллов
	Результативность работы по взаимодействию с общественностью (в т.ч. родительской)	
	Отсутствие обоснованных жалоб на деятельность учреждения в вышестоящие инстанции	
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
Заместители директора по основному виду деятельности	Экономное и рациональное расходование средств, выделенных на содержание учреждения	До 15 баллов
	Обеспечение безопасных и здоровых условий труда и обучения	
Заместители директора по основному виду деятельности	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	До 10 баллов
	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	
Заместитель руководителя	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	До 20 баллов

по административно – хозяйственной части	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	
	Обеспечение сохранности и рациональное использование материальных ценностей учреждения	До 15 баллов
	Высокое качество подготовки и организации текущих и капитальных ремонтных работ	
	Эффективное осуществление организации и контроля за работой обслуживающего персонала	До 10 баллов
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	
Педагогические работники всех категорий	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	До 18 баллов
	Внедрение современных приемов и методов обучения	До 15 баллов
	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	
	Участие в методической работе на различных уровнях	До 9 баллов
	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня, успешная сдача государственной итоговой аттестации обучающимися)	До 20 баллов
	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня	До 25 баллов
	Работа с одаренными учащимися и учащимися, требующими особого педагогического внимания, создание условий и эффективная организация работы по развитию творческих способностей.	До 10 баллов
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	До 8 баллов

	<p>Позитивные результаты деятельности педагога по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в службах по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций)</p>	До 10 баллов
	Отсутствие травматизма среди воспитанников	До 8 баллов
	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда, недопущение травматизма	
<p>в том числе: практические психологи, социальные педагоги</p>	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися по социальной защите детства	До 12 баллов
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	
	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	До 15 баллов
	Участие в методической работе на различных уровнях	До 10 баллов
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	До 7 баллов
	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	До 8 баллов
<p>Работники бухгалтерии, делопроизводитель</p>	Соблюдение требований действующего законодательства по вопросам бухгалтерского учета и финансовой отчетности	До 25 баллов
	Реализация положений учетной политики учреждения, выполнение графика документооборота	
	Качество планирования доходов и расходов учреждения	До 10 баллов
	Своевременность расчетов с дебиторами и кредиторами	

	Своевременность и качество составления и сдачи отчетности	До 15 баллов
	Обеспечение рационального и экономного расходования средств учреждения	
	Своевременность и качество составления бухгалтерской документации	До 20 баллов
	Результаты проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения	
	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	До 7 баллов
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	
	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	
Педагог - библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	До 10 баллов
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	
	Участие в мероприятиях на различных уровнях	До 15 баллов
	Оформление тематических выставок	
	Обеспечение сохранности библиотечного фонда	До 10 баллов
	Выполнение плана работы библиотеки	
	Использование информационно-коммуникационных технологий в работе	
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	До 17 баллов
Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда		
Водители	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, экономного расходования горюче-смазочных материалов	До 20 баллов
	Обеспечение безопасной перевозки	До 15 баллов
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний	
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	До 10 баллов
	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	

Обслуживающ ий персонал (все категории работников)	Содержание объектов учебного заведения в соответствии с требованиями СанПиН, качественное и своевременное выполнение объемов работ, определенных должностными инструкциями	До 15 баллов
	Качество проведения генеральных уборок	
	Качество и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, выполнение ремонтных работ	До 20 баллов
	Рациональное использование моющих, чистящих, дезинфицирующих средств, инструментов и инвентаря	До 15 баллов
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	До 8 баллов
	Выполнение правил и норм техники безопасности и охраны труда	До 5 баллов
	Качественная организация медицинского обслуживания, уровень ведения профилактической работы по предупреждению заболеваемости среди воспитанников	До 12 баллов
	Обеспечение высоких вкусовых качеств детского питания; соблюдение натуральных норм детского питания.	До 15 баллов

4.3. Каждый балл является эквивалентом денежной единицы, по состоянию на 02 января 2015 года, исходя из анализа фонда оплаты труда на 2015 календарный год, установленного учреждению Учредителем (Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым) она устанавливается учреждением в эквиваленте 1000,00 рублей, может пересматриваться, исходя из условий выделения бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и

критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров премиальных выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере за фактически отработанное время.

Порядок установления премиальных выплат по итогам работы закрепляется локальным нормативным актом (приказом) учреждения.

4.5. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление. Ее размеры определены Коллективным договором.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работников.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

вновь принятому на работу.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

4.6. Выплаты единовременных премий в абсолютной величине за фактически отработанное время носят разовый характер и не включаются в расчет среднего заработка.