Министерство образования и науки Самарской области

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области «Школа-интернат для обучающихся ограниченными возможностями здоровья г.о.Отрадный»

ПРИНЯТО	СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДЕНО
На общем собрании трудового коллектива ГБОУ школа-интернат г.о.Отрадный	Председатель профсоюзного комитета ГБОУ школа-интернат г.о.Отрадный	Директор ГБОУ школа-интернат г.о.Отрадный
Секретарь_____Л.А.Пантюхова	_____Е.В.Прокофьева	_____Е.А.Андреев
Протокол №1 от 25.03.2019	Протокол №1 от 25.03.2019	Приказ №35/1-од от 25.03.2019

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫПЛАТАХ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского округа Отрадный»

Положение о выплатах стимулирующего характера разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Постановлением правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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)», Уставом и другими нормативными документами регламентирующими формирование и использование средств стимулирующего фонда заработной платы Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского округа Отрадный» (далее – Учреждение) за счет средств областного бюджета.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регламентирует формирование и использование средств стимулирующего фонда заработной платы учреждения за счет средств областного бюджета.

1.2. Целью выплаты стимулирующего характера является материальное стимулирование за высокое качество и результативность труда.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- стимулирующая надбавка за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- разовые стимулирующие выплаты.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, в соответствии с постановлениями Правительства Самарской области. Помимо указанного источника средств на стимулирование работников, на выплату стимулирующего характера из бюджетных средств, может использоваться экономия средств фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты могут носить разовый и периодический характер

1.6. Размер, виды и порядок установления стимулирующих выплат директору ГБОУ школы-интерната г.о.Отрадный утверждается и устанавливается учредителем.

1.7. При отсутствии или недостатке финансирования, по независящим от учреждения причинам, руководитель имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат и надбавок.

1.8. Настоящее положение разрабатывается администрацией учреждения, принимается на общем собрании трудового коллектива Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом, утверждается приказом директора.

1.9. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

2. УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Условия для назначения стимулирующей надбавки за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы является:

-стаж работы в должности не менее 6 месяцев;

-отсутствие случаев травматизма обучающихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

-выполнение правил внутреннего трудового распорядка.

2.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения на основании постановления Правительства Самарской области. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки.

2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться работникам Учреждения на основании записок служебных записок руководителей подразделений и может быть разовой и постоянной. Размер надбавки определяется в процентном отношении от должностного оклада на каждого работника учреждения.

2.4. В Учреждении могут устанавливаться разовые стимулирующие выплаты по итогам работы (за месяц, квартал полугодие, 9 месяцев, год) за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- качественное исполнение и высокие результаты выполняемых работ;

- обеспечение эффективной работы структурных подразделений учреждения, связанных с административным, хозяйственным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским процессами управления учреждением;

- за разработку, внедрение и сопровождение программного обеспечения учебного процесса, научной, административной, управленческой и финансово-экономической деятельности;

- добросовестное и эффективное исполнение своих должностных обязанностей, направленное на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников за выполнение Уставных задач учреждения;

- незапланированные виды работ, приводящие к эффективности качества образования.

Разовые стимулирующие выплаты производятся на основании приказа руководителя общеобразовательного учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3. РЕГЛАМЕНТ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ЗА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА, НА ОСНОВАНИИ КРИТЕРИЕВ, ПОЗВОЛЯЮЩИХ ОЦЕНИТЬ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ

3.1. Настоящее Положение устанавливает обязанность применять следующие пропорции распределения стимулирующей выплаты работникам за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы между различными категориями работников:

- педагогический персонал – 60 %;
- административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал – 40 %

Решение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников Учреждения, и основной расчетный показатель размера стимулирующей надбавки устанавливается экспертной комиссией, утвержденной приказом директора Учреждения (не реже одного раза в год).

3.2. Комиссию по распределению средств стимулирующего характера формирует директор Учреждения приказом по Учреждению в количестве не более 13 человек.

3.3. В состав комиссии входят представители трудового коллектива (уполномоченные представители профсоюзной организации), члены администрации Учреждения, члены трудового коллектива.

Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников рассматривает оценочные листы заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения, педагогических работников (учителя, воспитатели, педагоги-психологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, педагог-организатор, педагог дополнительного образования) Учреждения, административно-управленческого и обслуживающего персонала не позднее 23 числа последнего месяца квартала.

3.4. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании. Утвержденный оценочный лист работников Учреждения по решению комиссии вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде Учреждения. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. Исправленные данные оценки также публикуются и являются окончательными.

3.5. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии. Протокол направляется директору Учреждения для согласования произведенного расчета размера выплат стимулирующего характера и издания приказа о выплате стимулирующей части ФОТ.

3.6. Материалы, критерии, показатели и прочие документы, представленные работниками для оценки их эффективности (качества) работы, а также протоколы заседания комиссии по распределению средств стимулирующего характера, хранятся в соответствии с номенклатурой дел учреждения, не менее 3-х лет.

3.7. Стимулирующая надбавка работникам Учреждения за эффективность труда, позволяющая оценить результативность и качество работы педагогических работников, административно-управленческого, обслуживающего персонала устанавливается по итогам работы за месяц в соответствии с критериями оценки деятельности.

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы производится на основании критериев, установленных разделом 6 настоящего положения. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

4.2. Стоимость одного балла (в рублях) рассчитывается путем деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на текущий период, на общую сумму баллов всех работников. Размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период определяется путем умножения суммы баллов, набранных данным работником, на стоимость одного балла.

4.3. В течение каждого периода установления выплат стимулирующего характера проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

5. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Критерии качества и результативности труда работников Учреждения разрабатываются образовательным Учреждением самостоятельно.

5.2. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников Учреждения:

- для заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;
- для педагогических работников (учителя, воспитатели и т.д.) Учреждения;
- для узких специалистов Учреждения;
- для работников АХЧ.

5.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя ГБОУ школы-интерната г.о.Отрадный: