

СОГЛАСОВАНО
решением заседания
совета трудового коллектива
ГАОУ школы-интерната № 5
п.г.т. Новобурейский
протокол от 30.01.2018 № 10



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАОУ
школы-интерната № 5
п.г.т. Новобурейский
С.И.Кузнецов
Приказ от 31.01.2018 № 18

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи работникам государственного автономного общеобразовательного учреждения Амурской области «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 5 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, п.г.т.Новобурейский»

п.г.т. Новобурейский
2018 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат стимулирующего характера, механизм выплаты премий по итогам работы, а также порядок установления и выплаты материальной помощи работникам государственного автономного общеобразовательного учреждения Амурской области «Специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната № 5 для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, п.г.т.Новобурейский» (далее Школы-интерната).

1.2. В составе фонда оплаты труда Школы-интерната создается стимулирующая часть ФОТ в размере не менее 30%, которая направляется на выплаты стимулирующего характера работникам Школы-интерната в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, определяет их виды, условия и порядок установления выплат.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- постоянные (полугодовые) - приказом директора учреждения на основании протокола комиссии учреждения по выплате стимулирующих выплат.
- разовые - приказом директора учреждения на основании информации заместителей директора.

1.5. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется 1 раз в полугодие.

1.6. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера работникам, создаётся комиссия по распределению выплат стимулирующего характера.

1.7. Объём стимулирующих выплат определяется комиссией с учётом исполнения работникам целевых показателей эффективности своей деятельности учителей (приложение №1), воспитателей, прочего и учебно-вспомогательного персонала (приложение №2), педагогических работников: социального педагога, педагога-психолога, педагога-организатора, педагога-библиотекаря (приложение №3).

1.8. Рабочие группы во главе с заместителем директора, курирующих деятельность соответствующих направлений в срок до 20 июня и 20 декабря, предоставляют в комиссию аналитическую информацию о деятельности работников, положительная оценка которой является основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений.

1.9. Комиссия, исходя из суммы набранных работниками учреждения баллов и цены одного балла, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, установленных в соответствии с приложениями к настоящему Положению, определяет надбавки в процентном

отношении к ставке или абсолютном размере.

1.10. При определении выплат стимулирующего характера за отчетный период, помимо целевых показателей эффективности работы, установленных в соответствии с приложением к настоящему Положению, также учитываются следующие обстоятельства:

- 1) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 2) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 3) участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- 4) привлечение работника к выполнению непредвиденных, особо важных и ответственных работ.

1.11. На основании решения комиссии 1 раз в полугодие приказом директора школы устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц в пределах ассигнований областного бюджета, также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.12. Работникам учреждений, имеющим дисциплинарное взыскание, надбавки и доплаты могут быть отменены или заменены приказом директора учреждения.

1.13. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, оформляется приказом директора школы с обязательным указанием причины.

1.14. Выплаты стимулирующего характера работникам может быть прекращены до истечения срока, на который они были установлены, на основании соответствующего приказа директора школы-интерната в случае:

- наличия случаев детского травматизма, несчастных случаев в классе, группе;
- установления фактов, чрезвычайных положений, угрожающих здоровью и жизни обучающихся и воспитанников, по причине, зависящим от деятельности работника.

1.15. Снижение выплат стимулирующего характера или прекращение их выплаты производится за тот расчетный период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или невыполнение должностных обязанностей.

2. Порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

2.1. В целях поощрения за выполненную работу в соответствии с приказом директора школы работникам устанавливаются следующие выплаты

стимулирующего характера при резерве фонда оплаты труда:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка за результативность работы и профессионализм;

- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной

категории;

- надбавка за классность водителям автомобилей;

в) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;

г) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

д) премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой работы в специальном (коррекционном) учреждении; педагогическим работникам размер надбавки - 0,2; иным работникам - 0,15;

- за интенсивность и напряженность работы связанной со спецификой контингента обучающихся детей-сирот учреждения и большим разнообразием развивающих программ; педагогическим работникам размер надбавки - 0,2; иным работникам - 0,2;

- выполнение особо важных и срочных работ;

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными Учреждением по согласованию с Советом трудового коллектива и министерством образования и науки области, к которым могут быть отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;

достижение обучающимися воспитанниками высоких показателей в обучении по итогам их промежуточной или итоговой аттестации;

обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
использование здоровьесберегающих технологий;
активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
высокий уровень исполнительской дисциплины;
подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;
досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
применение в практической работе новых технологий.

2.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;
положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

2.5. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- б) при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.6. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей (первый класс - 25 процентов, второй класс - 10 процентов).

2.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет педагогическим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установить в следующих размерах, при стаже работы:

- от 3 до 5 лет – 6 процентов оклада (ставки);
- от 5 до 10 лет – 9 процентов оклада (ставки);
- свыше 10 лет – 19 процентов оклада (ставки).

2.8. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.9. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

2.10. В Учреждении установлены следующие виды премий:

- за подготовку Учреждения к новому учебному году (сентябрь);
- по итогам работы за финансовый год (декабрь);
- за успешное окончание учебного года (май);
- по итогам работы за квартал (один раз в квартал);

- за высокий уровень подготовки обучающихся воспитанников к конкурсам и соревнованиям (по факту проведения мероприятий);

- за своевременность и полноту подготовки отчетности (по факту сдачи отчетов);

- за высокий уровень подготовки и проведения общешкольных мероприятий (1 раз в месяц);

- за подготовку, проведение и участие в семинарах, конференциях (по факту проведения);

- за безаварийную работу и поддержание высокого уровня санитарного состояния Учреждения (1 раз в квартал);

- за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности (участие в ремонтных работах, в благоустройстве школьной территории и др.) или не предусмотренных годовым школьным планом.

2.11. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Доплата (вознаграждение) за классное руководство классным руководителям выплачивается в размере 1000 рублей в месяц при норме обучающихся воспитанников в классе 12 человек;

2.12. Премирование не производится при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

3. Материальная помощь.

3.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей- до 1000 рублей;

в связи со смертью работника- до 5000 рублей (материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при

предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим);

в связи со смертью близких родственников работника (отца, матери, жены, мужа, детей), на основании документального подтверждения - до 5000 рублей;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику - в размере не менее одного должностного оклада работника;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы - до 3000 рублей.

3.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в коллективном договоре Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

3.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю Учреждения - государственный орган области, в ведении которого находится областное учреждение, на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя Учреждения.

3.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя - 5 октября), - до 3000 рублей один раз в год;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

3.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель Учреждения, а руководителю Учреждения – министерством образования и науки области.

Размер премии определяется приказом руководителя Учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

3.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

4.Срок действия настоящего Положения.

4.1. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено. Срок действия настоящего положения 3 года с момента утверждения и принимается как приложение №2 к Положению об оплате труда учреждения.