

«УТВЕРЖДЕНО»

Общим собранием  
работников Учреждения  
Протокол № 29 от 18.12.2017


«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ  
школы-интерната № 113  
г.о. Самара  
 С.Н.Культюшкина  
Приказ № 120 от 19.12.2017



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах из стимулирующей части**  
**фонда оплаты труда**  
**работникам**

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Н.В.Арапова  
« 18 » 12 20 17 г.

## **I. Общие положения**

Настоящее Положение (далее Положение) о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ школы- интерната №113г.о.Самара (далее учреждение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» от 19.02.2009г. №28-од, приказом министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении видов, условий и порядка установления стимулирующих выплат руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» от 19.02.2009г. и № 30-од (в последней редакции), распоряжением министерства образования и науки Самарской области «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки» от 02.04.2009г. № 295-р, « Положением 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», утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431, постановлением Правительства Самарской области «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» от 30.10.2013г. №582, «Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в расчете на одного обучающегося» утвержденной постановлением Правительства Самарской области от 31.12.2015г №917, уставом учреждения, Положением об оплате труда работников учреждения.

1.1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулирования их профессионального роста и повышения ответ-

ственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, определяет их виды, условия и порядок установления и выплат.

1.3. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет 27,856% фонда оплаты труда работников, установленного на текущий финансовый год без учета объема средств, направляемых на выплату доплат из специальной части фонда оплаты труда за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся из стимулирующей части оплаты труда учреждения на основании приказа министерства образования и науки Самарской области.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между различными категориями работников:

- на выплаты директору школы - 10% (по приказу министерства образования и науки Самарской области);
- на выплаты администрации (заместитель директора, старший воспитатель, заведующий хозяйством, контрактный управляющий, главный бухгалтер) - 8,5%;
- на выплаты педагогическим работникам школы-интерната (учитель, педагог - библиотекарь, воспитатель, педагог - организатор, педагог дополнительного образования, педагог - психолог, учитель - логопед, социальный педагог) – 41,989 %;
- на выплаты обслуживающему персоналу (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений, дворник, вахтер, кладовщик, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, слесарь - сантехник, водитель автомобиля, повар, шеф - повар, кухонный рабочий, помощник воспитателя, секретарь руководителя, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по массажу, врач, специалист по защите информации, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, инструктор по лечебной физкультуре, лаборант) – 29,136 %;
- резерв – 7,7%;
- на выплаты за выслугу лет – 2,675%:  
от 3 до 10 лет- 2%,  
свыше 10 лет- 4 %.

## **II. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.**

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- иные поощрительные выплаты;
- ежемесячная надбавка за выслугу лет.

2.2. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда и Положением о выплатах из стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения на основе утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

Разработка показателей и критериев эффективности 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.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на Положение о выплатах из стимулирующей части фонда оплаты труда ГБОУ школы-интерната №113 г.о.Самара, регулирующее порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок, размеры и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

2.3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педаго-

гические 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% от должностного оклада (оклада);
- при выслуге свыше 10 лет - 4% от должностного оклада (оклада).

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым 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.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника учреждения права на получение этой надбавки.

2.4. Установление выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются на квартал.

2.6. Работник предоставляет материалы по самоанализу эффективности работы за текущий квартал в соответствии с утвержденными Критериями (приложение №1 к настоящему положению) по форме, утвержденной приказом директора учреждения, в срок до 10 числа первого месяца следующего квартала на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия).

До предоставления самоанализа комиссии педагоги обязаны представить его на рассмотрение методического объединения с обязательным ведением протокола.

2.7. Комиссия рассматривает предоставленный сотрудниками самоанализ эффективности работы, определяет период, на который устанавливается выплата, определяет количество набранных работниками баллов, устанавливает стоимость одного балла и сумму выплат каждому работнику в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и Критериями оценки эффективности (качества) работы.

2.8. В состав комиссии входят:

бухгалтер, заместитель директора, руководители подразделений, председатель профсоюзного комитета, учитель высшей квалификационной категории, воспитатель высшей квалификационной категории из числа наиболее опытных работников, проработавших в учреждении не менее 5 лет.

2.9. Расчет стоимости одного балла в подразделении рассчитывается по формуле:

$$B_{\text{подр}} = \frac{C_{\text{подр.}}}{MB_{\text{подр}}}$$

Где:

$B_{\text{подр}}$  – стоимость балла в подразделении;

$C_{\text{подр.}}$  – сумма стимулирующей части ФОТ выделяемая на подразделение;

$MB_{\text{подр}}$  – максимальное возможное количество баллов набранных всеми сотрудниками подразделения.

2.10. Сумма выплат, приходящаяся на каждое подразделение, рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{подр.}} = \frac{C_{\text{стим.общ.}} - C_{\text{высл.}} - C_{\text{рез}} - C_{\text{дир}} - C_{\text{зам}}}{K_{\text{общ}}} \times K_{\text{подр}}$$

Где:

$C_{\text{подр.}}$  – сумма стимулирующей части ФОТ, выделяемая на подразделение;

$C_{\text{стим.общ.}}$  – общая сумма стимулирующей части ФОТ;

$C_{\text{высл.}}$  – сумма выплат за выслугу лет;

$C_{\text{рез}}$  – сумма, оставляемая в резерв;

$C_{\text{дир}}$  – сумма, выделяемая по приказу министерства для стимулирования директора;

$C_{\text{зам}}$  – сумма, выделяемая для стимулирования заместителей;

$K_{\text{общ}}$  – количество сотрудников в учреждении;

$K_{\text{подр}}$  – количество сотрудников в подразделении.

2.11. Комиссия знакомит работников с результатами своего заключения под роспись, составляет протокол о распределении баллов оценки эффективности работы сотрудников и суммы выплат каждому работнику (далее - протокол).

2.12. Комиссия предоставляет Протокол на утверждение директору учреждения в срок до 13 числа первого месяца следующего квартала.

2.13. Директор издает приказ о выплатах из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам в срок до 15 числа первого месяца следующего квартала.

2.14. Установленные выплаты стимулирующего характера произво-

дятся ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы на основании табеля учета рабочего времени в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

2.15. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в данной должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие причиненного материального ущерба учреждению;
- отсутствие жалоб со стороны родителей, детей, сотрудников;
- отсутствие предписаний со стороны проверяющих органов.

### **III. Единовременное премирование работников.**

3.1. Единовременное премирование работников производится:

- за достижение высоких результатов деятельности по основной занимаемой должности;
- за выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда.

3.2. Единовременное премирование работников школы-интерната осуществляется на основании приказа директора, в котором указывается конкретный размер этой выплаты по представлению руководителей подразделений.

3.3. При наличии у работника школы-интерната не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания предусмотренные настоящим разделом премии не выплачиваются.

Пронумеровано, прошнуровано

7 (всего)

листов

19.04.2019 г.

Директор ГБОУ школы-интерната № 113  
г.о. Самара

С.Н.Культюшкина

М.П.

