

СОГЛАСОВАНО



Профком

Протокол № 7

Председатель профкома

от 09.01.2023г

Надейкина С.П.

Надейкина С.П.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГКОУ РМ

«Ширингушская
школа-интернат»

Приказ № 1/2

от 09.01 2023г

Капкуров А.П.

**Положение
о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего
характера работникам ГКОУ РМ «Ширингушская
школа-интернат»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 года № 487 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений образования РМ», и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с приказом Министерства образования и науки от 08 ноября 2010 года №116 «О целевых показателях эффективности работы бюджетных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации», устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам Государственное казенное общеобразовательное учреждение Республики Мордовия «Ширингушская школа-интернат санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении» (далее – Учреждение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности, мотивизацию педагогов в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда, устанавливаются на определенный период, но не более одного учебного года

1.4 Стимулирующие выплаты педагогическим работникам осуществляются на основе критериев, отражающих результаты их работы и утвержденных нормативным актом образовательного учреждения.

1.5 Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом директора учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом школы-интерната.

2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал, год).

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам одновременно за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Министра образования Республики Мордовия, курирующего заместителя Министра, руководителя учреждения, его заместителей, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских и ведомственных целевых программ. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
непосредственное участие в реализации республиканских и ведомственных целевых программ.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Источником финансирования выплат за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при условии выполнения республиканского стандарта "Качество предоставления услуг в области образования"

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому должностному окладу. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

Источником финансирования выплат за интенсивность и высокие результаты работы, является экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы.

2.4. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

Премииальные выплаты устанавливаются в процентном отношении от сформированного в учреждении фонда стимулирования:

- 60% - фонд стимулирования основных работников (учителя, учителя-дефектологи, воспитатели, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, мастер производственного обучения);

- 40% - фонд стимулирования прочих работников, включая руководителя учреждения.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Премииальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал, год) выплачиваются работникам ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

2.5 Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника в рамках внутри школьного контроля.

2.6. Размер стимулирующих выплат по результатам работы может быть изменены в сторону увеличения или уменьшения или отмены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества работы.

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;

- невыполнения должностных инструкций;

- ухудшение качества образовательных услуг;

- нарушения правил внутреннего распорядка;

- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;

- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;

- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера премиальных выплат производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные премиальные выплаты не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.7 Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом образовательного учреждения, обеспечивающим общественный характер управления по представлению комиссии по стимулирующим выплатам и руководителя учреждения.

2.8. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по каждому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственным руководителем по итогам отчетного периода;

протокола заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются качественные и количественные показатели деятельности работников по итогам отчетного периода.

На основании протокола руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам. Приказ доводится до сведения работников в недельный срок.

2.9 Педагогические работники имеют право присутствовать на заседании органа образовательного учреждения.

3.0. Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда Учреждения и суммой плановых гарантированных выплат.

Централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений входит в состав 40% фонда стимулирования работников из числа АУП, УВП, МОП

3.1. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования Республики Мордовия от 28 октября 2008 года № 653 «Об утверждении Положения о критериях оценки и показателях эффективности деятельности руководителей учреждений образования Республики Мордовия»

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу пропорционально занимаемым ставкам в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории педагогического работника

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	%	Сумма
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	4032	520	20966,40

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	4032	480	19353,60
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет.	4032	360	14515,20
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	4032	350	14112,00
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	4032	340	13708,80
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4032	330	13305,60
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4032	310	12499,20

Воспитатели

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Базовый оклад	%	Сумма
Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию	4032	520	20966,40
Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию	4032	480	19353,60
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационную категорию	4032	470	18950,40
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет.	4032	380	15321,60
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	4032	370	14918,40
Педагогический работник, имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее	4032	390	15724,80

профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет			
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4032	400	16128,00
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4032	380	15321,60

Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее - АУП, УВП, МОП) устанавливаются плановые премиальные выплаты в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Наименование должности	Базовый оклад	%	Сумма
Бухгалтер	3519	192	6756,48
Делопроизводитель	2494	271	3379,37
Лаборант	2864	236	6759,04
Шеф-повар	2864	236	6759,04
Повар	2494	271	6758,74
Слесарь-сантехник	2864	236	6759,04
Кладовщик	2494	271	6758,74
Уборщик служебных помещений	2494	272	6783,68
Подсобный работник	2494	271	6758,74
Ночная няня	2864	270	7732,80
Водитель	2864	236	6759,04
Библиотекарь	3519	192	6756,48
Машинист по стирке белья	2494	271	6758,74
сторож	2494	272	6783,68
Оператор	3519	192	6756,48
Кастелянша	2494	271	6758,74
Врач	5876	250	14690,00
Организатор по внеклассной работе	4032	480	19353,6
Музыкальный руководитель	4032	480	19353,6
Руководитель ОБЖ	4032	480	19353,6
Медицинская сестра	4147	250	10367,50
Педагог-психолог	4032	480	19353,6

3.1 Определение размера выплат стимулирующего характера осуществляется на основе оценки деятельности и учета результата работы работников за отработанное время

3.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не превышающий одного года

3.3 Премнальные выплаты по итогам работы распределяются комиссией, по представлению руководителя учреждения.

3.4 Премнальные выплаты по итогам работы работникам учреждения устанавливаются приказом директора

3.5 Премнальные выплаты по итогам работы могут быть сняты полностью или частично в случаях

- наличия обоснованной жалобы на действия работника
- при нарушении работником дисциплины
- при наличии взысканий
- за нарушение графика работы, установленного планом работы школы

Фактический размер премиальных выплат по итогам за месяц определяется корректировкой планового размера премиальных выплат на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПР_{мес}$, где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц (квартал, год);

ПР_{мес} – процент выполнения показателей эффективности за месяц (квартал, год).

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц (квартал, год) конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничены.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

Премиальные выплаты по итогам работы

Премиальные выплаты по итогам работы являются формой поощрения работников за качественное, своевременное, добросовестное и инициативное выполнение возложенных на них обязанностей, личный вклад в результаты деятельности учреждения

Условиями премиальных выплат по итогам работы являются
- личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед коллективом

- надлежащее и качественное выполнение функций, предусмотренных должностными инструкциями
- своевременное и качественное выполнение отчетов и информации вышестоящих организаций
- соблюдение сроков предоставления отчетности
- соблюдение трудовой дисциплины

Размер премиальных выплат по итогам работы работников учреждения определяется в зависимости от степени их творческого участия в работе.

Размер премии устанавливается в процентном отношении от базового оклада и максимальным размером не ограничивается.

Работникам, вновь поступившим на работу в первый месяц стимулирующие не выплачиваются

Работникам, проработавшим неполный расчетный период в связи с очередным отпуском, временной нетрудоспособностью или другим уважительным причинам(уход на пенсию, отпуск по беременности и родам, поступление на учебу, призыв в вооруженные силы РФ, уход за ребенком до достижения возраста 3-х лет), премиальные выплаты по результатам работы производятся пропорционально отработанному времени.

Работникам уволенным за нарушение трудовой дисциплины, премиальные выплаты по итогам работы не выплачиваются.