

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета КОУ «Специальная  
(коррекционная) общеобразовательная  
школа №2»

  
Э.В. Митрясова  
2018 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор КОУ «Специальная  
(коррекционная) общеобразовательная  
школа №2»

  
А. Лушай  
2018 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ о порядке установления стимулирующих выплат

### 1. Общая часть

1.1. Настоящее положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам ОУ разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), закона РФ «Об образовании (с изменениями и дополнениями) и постановлением правительства Ставропольского края от 20.08.2008 № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края» и приказов министра образования Ставропольского края от 29.09.2008 № 886-пр; от 21.11.2008 № 981-пр.; от 11.03.2010 № 195-пр, приказов Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 10.02.2014 № 66; от 30.08.2013 №858-пр; от 10.12.2014 №1345-пр.; от 03.07.2017 №1003-пр.; от 29.12.2017 № 1743-пр.

1.2. Положение определяет условия, размер, порядок стимулирующих выплат работникам ОУ.

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

1.4. Стимулирующие выплаты производятся из фонда оплаты труда за счет бюджетных средств.

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом руководитель ОУ в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

1.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу или в абсолютном размере.

1.7. В случае ухудшения качества или уменьшения объема выполняемых работ, изменения условий установления выплат, а также при отсутствии средств, стимулирующие выплаты отменяются полностью или уменьшаются приказом руководителя без двухмесячного предупреждения работников.

1.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе краевого бюджета, руководитель ОУ по согласованию с мнением профсоюзного комитета имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок (доплат) либо пересмотреть их размеры.

1.9. Размер надбавок (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

1.10. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работника в результативности деятельности ОУ, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

## 2. Виды стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты работникам ОУ устанавливаются на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок) по следующим видам:

- за интенсивность и высокие результаты работ,
- за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы, добросовестное исполнение своих обязанностей, к значимым датам,
- материальная помощь,
- наличие квалификационной категории,
- иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

### 2.2. За интенсивность и высокие результаты работ

Данная выплата производится:

- За работу не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников образовательного учреждения.
- За почетное звание «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования» и «Почетный работник профессионального образования» и другие почетные звания работников ОУ
- За сложность и напряженность труда.
- За высокие результаты работы и выполнение особо важных и ответственных работ.

### 2.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

- Размеры выплат за качество выполняемых работ предельными размерами не ограничиваются. Выплаты производятся по результатам работы за первое и второе полугодия. Выплаты производятся ежемесячно. В штатное расписание и тарификационные списки, после определения размера выплаты за качество работ по соответствующим полугодиям, вносятся изменения. По подсчету баллов за первое полугодие текущего года в июле месяце, за второе полугодие в январе месяце, следующего года.

Размер данной стимулирующей выплаты устанавливается в абсолютном значении.

Выплаты производятся по категориям работников за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных критериев и показателей оценки деятельности работников ОУ (баллы).

Для определения размера выплаты необходимо:

1. Произвести подсчет баллов за истекший период (оцениваемое полугодие) отдельно для учителей и других работников ОУ.

2. Определить сумму баллов по учителям и сумму баллов других работников ОУ.

3. Определить денежный вес одного балла отдельно по учителям и другим работникам ОУ (Размер стимулирующей части учителей поделить на сумму баллов по учителям, размер стимулирующей части по другим работникам ОУ поделить на сумму их баллов).

4. Произвести расчет стимулирующей выплаты учителей и других работников ОУ умножив соответственно денежное выражение одного балла на количество баллов по каждому работнику.

На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности предоставленных работниками результатов профессиональной деятельности согласно оценочному листу;

- протокол согласования оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности работы работников ОУ;

- лист согласования протокола;

- рассчитанные на предстоящий период, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок работникам ОУ, а также размеры премий;

- на основании итоговых оценочных листов, издается приказ руководителя.

### 2.4. Надбавка за классность водителям автомобилей

### 2.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам ОУ, из числа обслуживающего и медицинского персонала, непрерывно работающего в ОУ более 15 лет.

### 3. Критерии установления стимулирующих выплат

3.1. Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном процессе, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления ОУ, обеспечением безопасности ОУ, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в ОУ, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности ОУ;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание ОУ, административное управление ОУ, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности ОУ, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности ОУ.

### 4. Премирование

4.1. Выплаты могут производиться по результатам работы за месяц, квартал, первое полугодие, 9 месяцев, второе полугодие финансового года, за качественное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей, при условии экономии фонда оплаты труда предусмотренного по смете, на текущий год. Конкретный размер выплаты работникам определяется руководителем образовательного учреждения и утверждается приказом на премирование.

4.2. Премияльные выплаты производятся по итогам работы ОУ в целом, отдельных структурных подразделений и отдельных работников.

4.3. Работники ОУ могут быть премированы за:

- качественное выполнение работ по итогам квартала и года;
- добросовестное, своевременное и качественное выполнение работы в рамках уставной деятельности ОУ;
- социально-значимые мероприятия, проводимые в интересах трудового коллектива (срочное устранение аварийных ситуаций, мероприятий по охране труда и за другие виды дополнительной работы, не связанной с основной);

- особую внеплановую работу в интересах совершенствования учебного процесса, разработку новых учебных пособий, и других методических материалов;

- выполнение внеплановых экспериментальных, инновационных работ и их внедрение;

- активную работу по проведению культурно-массовых мероприятий, способствующих повышению творческого и духовного развития личности;

- получение призовых мест на конкурсах, соревнованиях;

- качественное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей.

4.4. Премии, выплачиваются работникам, из экономии фонда оплаты труда, за счет бюджетных средств.

4.5. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета.

4.6. Размер премии определяется директором ОУ в зависимости от вклада работника в развитие ОУ и максимальным размером не ограничивается, но определяется наличием средств по фонду оплаты труда и действующим законодательством.

4.7. Премия назначается приказом руководителя ОУ по согласованию с мнением профсоюзного комитета.

4.8. Премия руководителю ОУ назначается приказом министра образования Ставропольского края.

4.9. Работники, совершившие мелкое хищение государственной собственности, прогул без уважительной причины, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствовавшие на работе более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня без уважительной причины, опоздавшие на работу или самовольно ушедшие с работы, что подтверждается приказом по ОУ, лишаются премии полностью в том квартале, в котором совершены эти нарушения трудовой дисциплины.

## **5. Единовременное премирование**

5.1. Единовременное премирование сотрудников производится:

- многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 70) и по случаю праздников, а также при увольнении в связи с уходом на пенсию;

- за успешное участие в конкурсах, олимпиадах, смотрах, спортивных соревнованиях;

- за участие в научно-исследовательской, методической и опытно-экспериментальной работе;

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
- за активное участие в общественной работе.

5.2. Размер единовременных премий не ограничивается, но определяется наличием средств по фонду оплаты труда и действующим законодательством.

## 6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь выплачивается работникам ОУ с целью обеспечения социальных гарантий:

- в случае смерти сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

6.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

6.3. Кроме того, материальная помощь может предоставляться к отпуску, на лечение, приобретение путевок и в целях социальной помощи (одиноким родителям).

6.4. Материальная помощь предоставляется по личному заявлению сотрудника по приказу руководителя ОУ. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее сумма.

6.5. Материальная помощь может быть оказана только один раз в год и при наличии экономии ФОТ.

## 7. Прочие условия

7.1. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения по мере необходимости.

7.2. Положение о порядке установления стимулирующих выплат является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ОУ.

Главный бухгалтер Гусайнова И.А. Гусайнова

## Приказ

от 31.01.2018

№ 40

ст. Незлобная

### Об утверждении Положения о порядке установления стимулирующих выплат

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), закона РФ «Об образовании (с изменениями и дополнениями) и постановлением правительства Ставропольского края от 20.08.2008 № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края» и приказов министра образования Ставропольского края от 29.09.2008 № 886-пр., от 21.11.2008 № 981-пр., от 11.03.2010 № 195-пр., приказов Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 10.02.2014 № 66, от 30.08.2013 №858-пр., от 10.12.2014 №1345-пр., от 03.07.2017 №1003-пр., от 29.12.2017 № 1743-пр. протоколом от 30.01.2018 № 5 общего собрания трудового коллектива с целью обеспечения объективности, гласности и открытости при назначении стимулирующих выплат работникам, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам (далее – Положение).
2. Гусаиновой И.А., главному бухгалтеру, довести до сведения всех участников образовательного процесса содержание прилагаемого Положения.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор школы \_\_\_\_\_ Лущай

