

«ПРИНЯТО»

Общим собранием работников

МБОУ Школы-интерната № 1

г. о. Самара

Председатель  Н.В. Рузанова

Протокол от 31.03.2022 № 2

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

МБОУ Школы-интерната № 1

г. о. Самара

 Н.И. Миронова

Приказ от 31.03.2022 № 39-од

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**  
**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**  
из стимулирующей части фонда оплаты труда  
муниципального бюджетного образовательного учреждения  
«Школа-интернат» № 1 городского округа Самара  
(в новой редакции)

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель выборного органа

первичной профсоюзной организации

МБОУ Школы-интерната № 1

г. о. Самара

 Н.М. Малышева

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано на основе:

— Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 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)»,

- Бюджетного кодекса Российской Федерации,

- Трудового кодекса Российской Федерации,

Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

- Методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты 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, в части установления надбавки за результативность и качество работы, утвержденных распоряжением Министерства образования и науки Самарской области № 486-р от 05.07.2017 г.,

- Приказа Минздравсоцразвития РФ № 818 от 29.12.2007 г. «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»,

- Устава МБОУ Школы-интерната № 1 г.о. Самара, Положения об оплате труда работников учреждения.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ Школы-интерната № 1 г.о. Самара в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества учебно-воспитательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров, стимулирования качества при выполнении работы.

Настоящее Положение устанавливает порядок назначения и расходования денежных средств, направляемых на выплаты, включенные в состав стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

Установление выплат работникам школы-интерната производится на основании приказа руководителя учреждения.

Тарифицируемые доплаты и надбавки могут быть уменьшены или отменены приказом директора в связи с прекращением действия оснований, влекущих их назначение.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом МБОУ Школы-интерната № 1 г.о. Самара.

## 2. СИСТЕМА И ВИДЫ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТ И НАДБАВОК) ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Объем денежных средств, направляемых на доплаты и надбавки из стимулирующей части ФОТ определяется в размере 27,86 % фонда оплаты труда работников учреждения.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению высокого результата работы, а также поощрение за качественные результаты труда, в том числе руководителю учреждения.

Настоящее Положение устанавливает обязанность применять следующие пропорции распределения стимулирующей части фонда оплаты труда между различными категориями работников:

- педагогический персонал - до 65 %, (в том числе надбавка за выслугу лет),

- административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал - до 30 % (в том числе надбавка за выслугу лет),
- руководителю - до 5 %;
- резервная часть на стимулирующие разовые выплаты работникам учреждения за конкретный качественный результат — от 0 до 8%.

Система установления доплат и надбавок стимулирующей части ФОТ включает в себя выплаты в виде: постоянно установленных (тарифицируемых) доплат длительного характера за результативность и качество работы; разовых и дифференцированных доплат (премий) по их видам.

Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы

(эффективность труда) работников организации, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в части установления выплат, стимулирующих качество труда работников в соответствии с установленными настоящим Положением критериями и показателями качества труда персонала учреждения с выставлением баллов);

- отсутствие случаев травматизма учащихся во время учебно-воспитательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий,

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические 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% должностного оклада;

- при выслуге свыше 10 лет — 4% должностного оклада.

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

Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки) носят постоянный и единовременный характер, о чем оговаривается в приказе руководителя.

Назначение стимулирующей выплаты за результативность и качество работы производится на основании критериев оценки труда и качества работы сотрудников по должностям 2 раза в год на 1 января и 1 сентября каждого года по показателям работы за учебный год,

Экономия средств на оплату труда стимулирующей части направляется на выплаты (доплаты, надбавки) стимулирующего характера,

Доплаты, которые выплачиваются из средств экономии на оплату труда стимулирующей части, устанавливаются приказом руководителя, предельным размером не ограничиваются, а ограничиваются наличием этих средств.

### **3. ОЦЕНКА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

При установлении выплат стимулирующего характера, надбавок, определении размера доплат работникам школы - интерната используются следующие показатели оценки труда:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное выполнение плановых показателей;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к делу;
- личный вклад в развитие школы, форм и методов обучения и воспитания; методическая работа, обобщение передового опыта, работа над пособиями; активное участие в общественной жизни учреждения; участие в укреплении и развитии материально-технической базы учреждения; улучшение финансовых и экономических показателей;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка школы; участие в опытно-экспериментальной работе,

Работникам, проработавшим неполный месяц (в связи с увольнением, больничным или отпуском), за фактически отработанное время единовременные (разовые) премии могут не выплачиваться. Единовременные премии, установленные за выполнение конкретной работы (поручения, задания) выплачиваются в полном объеме при условии завершения этой работы. Единовременные премии, установленные по итогам работы за определенный период (за месяц, полугодие, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71, 79, 80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81, пунктами 3, 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за результативность и качество работы, за сложность и напряженность работы, единовременные премии могут не назначаться или быть снижены в размере от 20 до 90% за истекший месяц в следующих случаях:

- невыполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника;
- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию;
- невыполнение учреждением муниципального задания;
- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения или иного причинения ущерба действиями (бездействиями) работника.

Выплаты молодым специалистам из числа педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, в том числе при стаже работы в данном учреждении до 6 месяцев - в размере до 5000 рублей, в том числе, если размер заработной платы ниже МРОТ.

### **4. РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТ И НАДБАВОК) ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

Порядок установления доплаты за результативность и качество работы.

Разработка показателей и критериев результативности и качества 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.

Доплаты за результативность и качество работы устанавливаются работнику с учетом критериев оценки эффективности (качества) работы, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и назначаются в пределах объема средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

Периодичность установления данных выплат: 2 раза в год на 1 января и 1 сентября каждого года по показателям за предшествующий учебный год.

Экспертная комиссия рассматривает предоставленный сотрудниками самоанализ эффективности работы, определяет количество набранных работниками баллов, обрабатывает данную информацию и составляет сводную таблицу показателей качества труда, учитываемых при оценке труда персонала, устанавливает стоимость одного балла и сумму выплат каждому работнику,

При выставлении баллов учитываются показатели качества работы за предыдущий период.

Сумма выплат, приходящаяся на каждое подразделение и категорию работников, определяется главным бухгалтером.

Расчет стоимости одного балла по подразделениям и категориям работников:

Общая сумма выплат стимулирующей части фонда  
оплаты труда, приходящаяся на данное подразделение  
и категорию работников

$$\text{Стоимость балла} = \frac{\text{Количество набранных баллов сотрудниками данного подразделения и категории работников, установленных в расчетном периоде и согласованных с экспертной комиссией}}{\text{Общая сумма выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, приходящаяся на данное подразделение и категорию работников}}$$

Экспертная комиссия знакомит работников с результатами своего заключения под роспись,

Экспертная комиссия предоставляет Протокол заседания на рассмотрение директору школы-интерната в срок до 25 января и до 25 сентября текущего года. В протоколе комиссия отражает следующую информацию:

Стоимость одного балла по подразделениям и категориям работников,

Количество набранных баллов по подразделениям, категориям работников и пофамильно,

- Сумму выплат,

- Период, на который устанавливается выплата,

- Информацию о снятии критериев с конкретного сотрудника с указанием должности, Фамилии И.О., причин снятия баллов, количества снимаемых баллов,

Информацию (голосование) о принятии или отклонении предложений от членов комиссии.

По результатам работы экспертной комиссии, директор учреждения издает приказ об установлении выплат, стимулирующих качество труда сотрудников учреждения согласно сводной критериальной таблице показателей качества труда работников с выставлением баллов и суммы выплат по каждому сотруднику.

В тех случаях, когда в период между датами установления стимулирующих выплат у работника возникает право на их получение (окончание срока действия дисциплинарного взыскания, выход из декретного отпуска, вновь принятые сотрудники и др.):

— стимулирующая выплата устанавливается работнику с момента возникновения права на получение выплаты на основании приказа руководителя и решения экспертной комиссии по результатам представленного работником самоанализа;

— стимулирующая выплата работнику производится из экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.

Определенные работнику размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления отражаются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, (п. 5.1. ПП СО)

При переводе работника на другую должность в учреждении, стимулирующая выплата за результативность и качество работы, полученная по предыдущей должности сохраняется за работником на весь период установления выплаты.

## **5. ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЕ РАЗОВЫЕ ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ**

В МБОУ Школе-интернате № 1 г.о. Самара устанавливаются дифференцированные разовые доплаты и надбавки. Доплаты (премиальные выплаты) из стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам работы за учебный и календарный год производятся за фактически отработанное время при наличии экономии фонда оплаты труда.

Экономия средств на оплату труда стимулирующей части направляется на выплаты (доплаты, надбавки) стимулирующего характера и назначаются в соответствии с Положением об экономии средств базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников МБОУ Школы-интерната № 1 Самара

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды выплат (доплат и надбавок) из стимулирующей части ФОТ, в процентном отношении к должностному окладу (ставке):

- 1) за сложность и напряженность в работе, связанная с подготовкой и сдачей плана мероприятий, отчетов, соревнований, конкурсов и прочее — до 200%;
- 2) за интенсивность и напряженность работы — до 200%;
- 3) за профессиональное мастерство — до 100%;
- 4) в целях стимулирования повышения качества работы специалистов — до 150%;
- 5) за высокие результаты работы итогам работы за учебный год за фактически отработанное время и за календарный квартал и год в пределах средств экономии фонда оплаты труда — до 300 %;
- 6) повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы - до 100%
- 7) за активное участие и большой личный вклад в разработку и внедрение мероприятий, направленных на:
  - реализацию проектов учреждения — до 200 %;
  - экономию материальных и трудовых ресурсов — до 150 %;
  - разработку эффективной организационной структуры учреждения — до 100 %;
  - минимизацию потерь электрической и тепловой энергии — до 100 %;
  - за эффективное использование денежных средств, получение экономической выгоды до 200 %
  - за участие в разработке и внедрение мероприятий, направленных на эффективное использование программных средств учета, внедрение новых методов анализа хозяйственной деятельности, эффективность учета трудовых и материальных ресурсов - до 200%,
  - эффективное использование автопарка учреждения — до 100 %;
  - формирование привлекательного имиджа учреждения — до 100 %;
  - выполнение особо важного и срочного задания — до 200 %.

Основанием для назначения вышеуказанных выплат является фактическое выполнение работы сотрудником, а также профессиональное суждение руководителя от- дела, подразделения, службы, филиала, утвержденное приказом директора учреждения.

Выплаты стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда могут назначаться как в процентном отношении, так и в твердом размере (в рублях и копейках).

## **6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2022 года.

Настоящее Положение подлежит пересмотру по мере необходимости.