

«Согласовано»:

«Утверждаю»:

Председатель ПК

И.о. директора ГБОУ РД «РЦО»

Крейдтнер Е.В.

Байрамбекова А.Б.

Протокол № от 14.05.19

Приказ № 48 от 15 марта 2019



**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Республики Дагестан «Республиканский центр образования»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений", Письмом Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности" (вместе с "Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников Приложение", утв. Минобрнауки России 18.06.2013), Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 N 818 (ред. от 17.09.2010) Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях, Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года N 25 "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан", постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан", постановлением Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 года N 345 и другими нормативными актами и определяет порядок и условия предоставления выплат стимулирующего характера работникам Государственного

бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Дагестан «Республиканский центр образования» (далее - Учреждение).

- 1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения эффективности и качества образовательного процесса, усиления материальной заинтересованности, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работниками Учреждения.
- 1.3. Система выплат стимулирующего характера работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности работника Учреждения.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера предоставляются всем категориям работников Учреждения на основании приказа директора Учреждения.
- 1.5. Настоящее положение распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.6. За ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, возложенных на работников, директор Учреждения имеет право снизить размер выплат стимулирующего характера или не выплачивать их вовсе.
- 1.7. Настоящий Порядок определяет источники формирования стимулирующей части фонда оплаты труда, виды стимулирующих выплат, условия и порядок установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.
- 1.8. Настоящий Порядок принимается Общим собранием Учреждения, согласовывается с Профсоюзным комитетом и утверждается приказом директора Учреждения.

2. Формирование стимулирующей части Фонда оплаты труда.

- 2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах фонда оплаты труда Учреждения, определённого из:
 - бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
 - средств экономии по базовой и специальной части оплаты труда, средств, высвобождаемых в течение финансового года в результате оптимизации штатного расписания;
 - средств от экономии по коммунальным платежам;
 - средств от экономии по материальным затратам;
 - от приносящей доход деятельности, за исключением средств, направляемых по действующему законодательству на уплату налогов, а также доходов, имеющих строго целевое назначение и распределяемых по конкретным направлениям расходов.

3. Виды стимулирующих выплат.

3.1 В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и достижения в трудовой деятельности;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты)

Установление стимулирующих выплат осуществляется органами самоуправления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Орган самоуправления создает специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов самоуправления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

3.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

3.3. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

- лицам, награжденным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада);
- лицам, награжденным знаком "Почетный работник сферы образования Российской Федерации" - до 10 процентов оклада (должностного оклада);
- лицам, награжденным знаком "Отличник образования Республики Дагестан" - до 8 процентов оклада (должностного оклада);

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата, за наличие почетного звания производится от одной ставки. В

случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист, который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу учреждения;

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим:

- 1-й класс - до 15 процентов оклада (должностного оклада);
- 2-й класс - в размере 5 процентов оклада (должностного оклада).

3.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

- от 3 до 5 лет — 2 процента;
- от 5 до 10 лет — 3 процента;
- от 10 до 15 лет — 4 процента;
- свыше 15 лет — 5 процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
- разработку программ кружков и факультативов;
- официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;
- организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;
- участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;
- создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;
- авторские программы разного типа;
- образцовое содержание кабинета;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- сохранение контингента учащихся в 10-11 классах;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;
- внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
- качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля;
- отсутствие жалоб со стороны работников.

3.6. Работники учреждений могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

- Правительством Республики Дагестан — в размере 10 000 рублей
- Главой Республики Дагестан — в размере 15 000 рублей;
- Правительством Российской Федерации - в размере 15 000 рублей;
- Президентом Российской Федерации в размере 20 000 рублей;

б) при награждении:

- орденами и медалями Российской Федерации - в размере 20 000 рублей; ведомственными наградами;
- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере 10 000 рублей;
- Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан - в размере 5 000 рублей.

3.7. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, включающее в себя конкретный перечень критериев и размеры выплат стимулирующего характера, утверждается приказом Министерства образования и науки Республики Дагестан.

На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами самоуправления учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Указанный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

- для педагогических работников общеобразовательных учреждений не менее 5 процента;
- для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений не менее 5 процентов;
- для преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования не менее 5 процентов;
- для лиц, занимающих другие должности, не менее 5 процентов.

3.8. Доплаты устанавливаются за:

- выполнение работ, не предусмотренных функциональными и должностными обязанностями;
- работу, связанную с несением юридической ответственности за учащихся в течение всего времени пребывания с ними;
- работу, требующую повышенной юридической и материальной ответственности.

Доплаты устанавливаются на период выполнения данных работ. Размер доплат не ограничен.

3.9. Премии устанавливаются за:

- особые достижения в повышении качества образования Учреждения;
- профессиональные достижения в освоении ФГОС нового поколения и использовании современных педагогических технологий;
- подготовку победителей и лауреатов Всероссийской олимпиады школьников, Республиканской олимпиады школьников и др. значимых конкурсов;

- достижения в развитии образовательной системы Учреждения, Республики Дагестан, Российской Федерации, получившие поддержку и одобрение педагогического сообщества;
- к государственным и профессиональным праздникам.

3.10. Премии устанавливаются и выплачиваются единовременно.

3.11. Решение о видах стимулирующих выплат и объемах выплат работникам Учреждения, с учетом п.2 настоящего положения, принимается приказом директора Учреждения на основании документов, представленных администрацией, руководителями подразделений, профсоюзного комитета.

4. Условия и порядок установления стимулирующих выплат работникам ГБОУ РД «РЦО»

4.1. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения являются:

- отсутствие замечаний администрации по выполнению должностных и функциональных обязанностей работника;
- отсутствие травматизма у учащихся во время учебных и дополнительных занятий, на переменах, в столовой, группе продленного дня, мероприятиях, во время которых ответственность за их жизнь, здоровье и безопасность возложена на данного сотрудника;
- выполнение Правил внутреннего трудового распорядка;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- рациональное (бережное) использование имеющихся ресурсов (материально-технических, информационных, энергоресурсов);
- своевременное предоставление работником всех форм отчетности;
- обязательное проведение сотрудником самоанализа результатов своей деятельности;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей обучающихся.

4.2. Установление стимулирующих выплат производится с учетом показателей качества и результатов труда в следующем порядке:

4.2.1. Для оценки результативности, качества и эффективности работы работников Учреждения директором Учреждения по согласованию с Общим собранием работников и Профсоюзным комитетом утверждается перечень критериев и показателей качества и результативности труда (Приложение 1). По каждому критерию могут устанавливаться показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников, а также метод определения показателей в баллах.

4.2.2. Перечень критериев может быть изменен и дополнен путем внесения изменений в настоящее Положение.

4.2.3. Для оценки результативности и качества труда работников Учреждения, определения объема стимулирующей части ФОТ и порядка выплат надбавок, доплат и премий стимулирующего характера в Учреждении формируется Комиссия.

4.2.4. Количественный состав Комиссии составляет 16 человек. В состав комиссии входят: представители административно-управленческого аппарата (6 чел.),

председатель профкома (1 чел.), представители трудового коллектива (9 чел.), рекомендованные Общим собранием работников Учреждения. Комиссия избирает председателя простым большинством голосов.

4.2.5. Срок полномочий Комиссии один год.

4.2.6. Заседания комиссии проводятся до 20 числа каждого месяца. По решению членов Комиссии, принимаемым простым большинством голосов, заседание комиссии может быть открытым. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 4 человек. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса. Решение Комиссии о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда оформляется протоколом, доводится до сведения работников Учреждения в части, их касающейся, и учитывается директором Учреждения.

4.2.7. Протокол Комиссии является основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

4.2.8. Учитывая решение Комиссии, директор Учреждения издает приказ «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».

4.2.9. Работники Учреждения предоставляют руководителям методических объединений оценочные листы по показателям, относящимся к стимулирующим выплатам и планы работы по направлениям, оплата которых производится из стимулирующей части фонда оплаты труда. Сотрудник, работающий по совместительству, заполняет оценочные листы, как по основной должности, так и по совместительству в полном объеме. Помимо оценочного листа каждый работник вправе представить руководителям методических объединений аналитическую информацию о своих достижениях в удобной для себя форме (в виде текстового документа, презентации, фотоотчета и т.д.).

4.2.10. Руководители методических объединений представляют в Комиссию оценочные листы и аналитические материалы, предоставленные работниками Учреждения. Также в Комиссию направляется список работников Учреждения, рекомендованных к выплатам стимулирующего характера, вид выплат для работника и основание для предоставления выплат в соответствии с показателями (Приложение 1). В рамках заседания Комиссия рассматривает оценочные листы и справочные материалы, затем выносит решение.

4.2.11. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам сотрудник Учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренным ч. 5 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.12. Назначение и осуществление стимулирующих выплат производится ежемесячно на основании приказа директора Учреждения.

4.2.13. Размер выплат стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения максимальными размерами выплат не ограничивается.

4.2.10. В случае недостатка средств в стимулирующей части фонда оплаты труда администрация имеет право сокращать или отменять стимулирующие выплаты.

4.3. Сокращение или отмена стимулирующих выплат в плановом порядке в следующем отчетном периоде определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены стимулирующие выплаты;
- снижение результативности и качества работы, за которые были определены стимулирующие выплаты в предыдущий период;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены стимулирующие выплаты в предыдущий период;
- нерациональное (неэффективное) расходование работником ресурсов Учреждения, находящихся в его пользовании и распоряжении;
- длительное отсутствие работника по болезни или по другим причинам, в результате чего не могли быть выполнены условия, при которых начисляются стимулирующие выплаты, и/или не могли быть достигнуты соответствующие показатели качества и результативности работы.

4.4. На основании пункта 3.6 Постановления Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009 г. N 345 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан" Министерство образования и науки Республики Дагестан может устанавливать директорам учреждений выплаты стимулирующего характера и вправе централизовать до 1 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

4.4. Директору учреждения выплата стимулирующего характера устанавливается согласно приказу Министерства образования и науки Республики Дагестан из стимулирующего фонда учреждения.

5. Заключительные положения.

5.2. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, могут быть установлены дополнительно в течение текущего финансового года работникам Учреждения на основании мотивированного представления руководителя Учреждения по согласованию с Общим собранием работников и профсоюзным комитетом Учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются приказом директора Учреждения в отношении конкретных работников на определенный период времени в пределах текущего финансового (календарного) года и могут быть отменены директором Учреждения в случаях и в порядке, установленных действующим законодательством и локальными актами учреждения.

5.4. Настоящее Положение может быть изменено и дополнено, путем внесения изменения, но не чаще одного раза в квартал.

Критерии материального стимулирования

Учителя

1. Инновационная деятельность учителя, реализация ФГОС, интенсивность деятельности, особые условия труда. (0-20б.)
2. Урочно-учебная деятельность, внеурочная деятельность, качество обучения, проведение открытых уроков, использование ИКТ. (0-15б.)
3. Результативность самообразовательной деятельности учителя, участие в городских и республиканских конкурсах, олимпиадах. (0-25б.)
4. Деятельность учителя в качестве классного руководителя. (0-15б.)
5. Участие в общественной жизни школы. (0-10б.)
6. Работа МО. (5-15б.)
7. Особые успехи, разовые выплаты. (0-50б.)

Педагогический персонал

(Логопед, социальный педагог, психолог, вожатый, воспитатель ГПД)

1. Качественная организация работы и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. (0-20б.)
2. Своевременное и качественное предоставление отчетности. (0-20б.)
3. Разработка новых программ положений, подготовка экономических расчетов. (0-20б.)
4. Защита социально-трудовых прав и экономических интересов работников. (0-10б.)
5. Организация досуга работников ОУ. (0-10б.)
6. Защита прав и интересов учащихся, родителей и коллектива ОУ. (0-20б.)
7. Высокий уровень организации и проведения внеклассной работы ОУ. (0-20б.)

Медицинские работники

- 1.Эффективность контроля за соблюдением СанПиН, нормативов физической нагрузки учащихся на физической культуре (0-20)
- 2.Отсутствие нарушений исполнительской и трудовой дисциплины (0-20)
- 3.Результативность профилактики заболеваемости учащихся, снижение уровня заболеваемости (0-20)
- 4.Совместная деятельность с лечебным учреждением (0-20)
- 5.Качественное ведение служебной документации (0-10)
- 6.Участие в работе профсоюзной организации (0-10)
- 7.Использование в работе компьютера (0-20).

Педагоги дополнительного образования

1. Своевременное предоставление отчетов, документации, выполнение поручений (0-5б)
2. Результативность работы (0-5б)
3. Увеличение количества учащихся, охваченных кружковой деятельностью (0-5б)
4. Участие в общественной жизни (0-10б)

Административный персонал

1. Качественная организация работы и поддержание благоприятного психологического климата в коллективе. (0-20б.)
2. Своевременное и качественное предоставление отчетности. (0-20б.)
3. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов. (0-20б.)
4. Защита социально-трудовых прав и экономических интересов работников. (0-10б.)
5. Организация досуга работников ОУ. (0-10б.)
6. Защита прав и интересов учащихся, родителей и коллектива ОУ. (0-20б.)
7. Высокий уровень организации и проведения внеклассной работы ОУ. (0-20б.)

Критерии к выплатам стимулирующего характера в абсолютных размерах

1. Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ, выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами 10000 руб.
2. Интенсивность и высокие результаты труда 7000 руб.
3. Качество выполняемой дополнительной работы 4000 руб.
4. Ответственного отношение к должностным обязанностям 2000 руб.