

Согласовано  
общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол № 4  
« 19 » 05 2016 г.

Утверждаю  
Директор ГБОУ  
школы-интерната № 115  
Т.Ю.Томенко  
Приказ № 05/1 от 20.05.2016 г.  
19.05 2016 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Школа – интернат № 115 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья городского округа Самара»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ школы – интернат №115 г.о. Самара (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», приказами министерства образования и науки Самарской области № 28 – од от 18.02.2009г. и № 30-од от 19.02.2009г. (в последней редакции), распоряжением министерства образования и науки Самарской области №295 –р от 02.04.2009г.

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышении ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в т.ч. работающим по совместительству, определяет их виды, условия и порядок установления и выплат.

1.4. Стимулирующая часть в размере 26,13 процентов от фонда оплаты труда работников учреждения (в том числе директора учреждения), которая включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работников к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

Между разными категориями работников устанавливаются следующие пропорции распределения стимулирующего фонда:

- директор школы 10%
- педагогические работники – 68%
- административно-технические работники – 22%.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:  
надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия по результатам работы за период (месяц, квартал, год);  
единовременная премия;  
надбавка за классность водителям автомобилей.

## **1. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ГБОУ школы-интерната, проводимых на основании утвержденных критериев.

2.2. Порядок и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность работы

2.2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

Для установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и напряженность работы используются следующие показатели:

а) для всех работников:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- высокое профессиональное мастерство;

б) для руководящего состава (кроме указанных в подпункте «а»):

- разработка и реализация инициативных управленческих решений;
- сложность и важность выполняемой работы;
- степень ответственности при выполнении поставленных задач;

в) для водителей автомобилей (кроме указанных в подпункте «а»):

- безаварийная работа и соблюдение правил дорожного движения.

2.2.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения устанавливается приказом директора учреждения сроком не более чем на один календарный год с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Указанная надбавка директору учреждения определяется учредителем учреждения.

2.2.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы выплачивается одновременно с должностным окладом (окладом).

2.2.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы, установленная в процентном отношении начисляется на должностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

2.3. Порядок выплаты ежемесячной надбавки за классность водителям автомобилей

2.3.1. Надбавки за классность устанавливаются водителям автомобилей:

1 класса (водители транспортных средств категории "В", "С", "Д" и "Е") – 25 процентов оклада;

2 класса (водители транспортных средств категории "В", "С" и "Д") – 10 процентов оклада.

2.3.2. Надбавка за классность водителям автомобилей выплачивается одновременно с окладом.

2.3.3. При постановке закрепленного за водителем автомобиля на ремонт или техническое обслуживание, водитель привлекается для работы по специальности на другом автомобиле.

2.3.4. В случае перевода водителя автомобиля на работу по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля в связи с производственной необходимостью надбавка за классность за все время перевода, водителю не выплачивается.

2.4. Порядок выплаты премии по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

2.4.1. Премирование работников учреждения по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

2.4.2. Премирование работников производится по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) и зависит от выполнения качественных и количественных показателей труда работников учреждения в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.4.3. Размер премий устанавливается в баллах.

Размер премии работника по бальной системе определяется по формуле:

Премиальные выплаты = Премиальный : Сумма баллов х Количество  
работника фонд в рублях всех участников баллов  
работника

Заместителю директора по учебной работе, заместителю директора по научно-методической работе выплата премии по результатам работы за период определяется в следующих размерах:

при наличии 21-27 баллов – в размере до 6 процентов от части фонда;

при наличии 28-33 баллов – в размере до 8 процентов от части фонда;

при наличии 34 баллов и выше – в размере до 10 процентов от части фонда.

2.5. Администрацией школы два раза в год – в сентябре и в январе могут разрабатываться дополнительные десять критериев, каждый из которых уточняется подкритериями.

2.6. Администрацией школы два раза в год – в сентябре и в феврале уточняются весовые коэффициенты каждого критерия и подкритериев анализа работника.

2.7. Руководитель образовательного учреждения представляет в Совет школы на согласование разработанные дополнительные критерии и подкритерии, после чего утверждает форму и содержание самоанализа.

2.8. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведётся администрацией школы, методическими объединениями учителей предметников, сторонними организациями.

2.9. Все работники школы – интерната имеют право оценить себя по критериям в соответствии с видом выполняемых работ (заместители директора, преподающие предметы учебного плана школы, могут оценить себя в том числе, и как учителя).

2.10. Работникам школы предлагается два раза в год – в сентябре и в феврале провести самоанализ деятельности по утверждённым критериям в сроки, установленные приказом по образовательному учреждению.

2.11. Самоанализ результативности деятельности работников является основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на период с 01.09. по 31.01 и с 01.02. по 31.08. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться и на другие периоды (месяц, триместр и пр.) о чём работник уведомляется в письменной форме.

2.12. Для подготовки приказа руководителя создается Экспертный совет, состоящий из представителей администрации, органов самоуправления образовательного учреждения, профсоюзного комитета. Состав экспертного совета не может быть менее трёх человек. Не менее чем за неделю до заседания Совета школы, работники передают результаты самоанализа в экспертный Совет.

2.13. Итоги самоанализа (набранная сумма баллов) оформляются протоколом экспертного совета, который выносится на согласование с Советом школы в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке, что обеспечивает гласность и прозрачность распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.14. Директор учреждения два раза в год: до 15 сентября и до 15 февраля представляет в Экспертный совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников.

Экспертный совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности педагогов.

Приказ директора школы об установлении стимулирующих выплат издается по итогам прошедшего учебного года не позднее 20 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 20 февраля.

2.15. Работник может выразить обоснованное письменное несогласие с решением экспертного Совета в течение 3-х дней на имя директора школы.

2.16. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее испытательного срока (6 месяцев);
- отсутствие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.17. Размер премии по результатам работы за период может быть снижен или премия может быть не начислена в случаях:

- невыполнения показателей премирования;
- наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

2.18. Премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.19. Работникам, отработавшим неполный период, премия за период начисляется пропорционально отработанному времени.

2.20. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

2.21. Порядок выплаты единовременной премии

2.21.1. Единовременные премии выплачиваются:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);
  - в связи с государственными или профессиональными праздниками: Днем учителя, Днем защитника Отечества, Международным женским днем – 8 марта) и другими;
  - в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности.
- 2.21.2. Единовременная премия устанавливается работникам приказом директора учреждения.
- 2.21.3. Премия начисляется на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.
- 2.21.4. На выплату премии направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.