

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Березовская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»



А.В.Орлова
2023 г.

Протокол № 8 11.12.2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Березовская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»



Н.В.Зюзина
2023 г.

Приказ № 214 от 12.12.2023 г.

**Положение
О стимулирующих выплатах
казенного общеобразовательного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Березовская школа-интернат для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»**

I. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах (далее – Положение) казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Березовская школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – учреждение), составлено в соответствии с приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 ноября 2023 года № 27-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,

1.2. Положение определяет порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления.

1.3. Положение разработано с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а так же поощрения за выполненную работу.

II. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления.

2.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за год.

2.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам.	ежемесячно за счет средств от приносящей доход деятельности
		0% - 10%	специалистам (за исключением	ежемесячно, с даты

		(для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	педагогических и научных работников), служащим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	приема на работу	
		до 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	ежемесячно, с даты приема на работу	
		10000 рублей	присуждение государственной награды (ордена, медали, знаки, почетные звания) Российской Федерации	единовременно, в течение месяца после получения награды. Выплачивается на физическое лицо по основному месту работы и основной занимаемой должности	
		7000 рублей	присуждение государственной награды (спортивные звания) Российской Федерации		
		5000 рублей	присуждение награды (медали, знаки, почетные звания) автономного округа		
		3000 рублей	присуждение награды (почетные грамоты Губернатора автономного округа, почетные грамоты Думы автономного округа, благодарности Губернатора автономного округа) автономного округа		
		7000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (знак отличия, медаль, почетное звание, нагрудный знак)		
		3000 рублей	присуждение ведомственных знаков отличия в труде Российской Федерации (почетная грамота)		
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 10% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 10%)	заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам, научным работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности		ежемесячно
		в абсолютном размере,	специалистам (за исключением педагогических и научных		ежемесячно, за счет средств от

		рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	работников), служащим, рабочим всех типов организаций в соответствии с показателями эффективности деятельности	приносящей доход деятельности
		в абсолютном размере, рассчитываемом в соответствии с локальным нормативным актом организации	за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Выплата по итогам работы за год	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	работникам за надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в год

2.3. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников). Результаты анализа и оценки объективности представленных результатов деятельности работников рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплатам.

Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат.

2.4. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за: высокую результативность работы; обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается

специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим. Размер выплаты определяется в соответствии с *Приложением 1* к настоящему Положению.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, в размере не более 10%.

По итогам заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат устанавливает размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, заносит в протокол, на основании которого издается приказ директора.

Выплата устанавливается 2 раза в год на период с 01 сентября по 28 февраля; с 01 марта по 31 августа по результатам предшествующих периодов в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения. Перерасчету выплата не подлежит, за исключением случаев значительного изменения фонда должностных окладов или тарифных ставок.

Вновь принятым сотрудникам и сотрудникам, вышедшим из длительного больничного, отпуска по беременности, родам и уходу за детьми до 3-х лет, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере не менее 10% от должностного оклада работника по основной занимаемой должности на срок 1 год, с даты приема и выхода на работу.

В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, выплата за интенсивность и высокие результаты работы приостанавливается до момента снятия взыскания.

В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде замечания, вынесенного в установленном порядке, выплата за интенсивность и высокие результаты работы снижается на 50% до момента снятия взыскания.

2.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается заместителям директора, главному бухгалтеру, заведующему производством, заведующему хозяйством в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, согласно *Приложению 2* настоящего Положения.

Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, в размере не более 10%.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается педагогическим работникам в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности организации, согласно *Приложению 3* настоящего Положения.

Каждому показателю (критерию) оценки эффективности деятельности работников соответствует определенное значение в баллах, при этом 20 баллов равняется 1% должностного оклада или тарифной ставки работника.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, в размере не более 10%.

Выплата за качество выполняемых работ заместителям директора, главному

бухгалтеру, заведующему производством, заведующему хозяйством, педагогическим работникам устанавливается 2 раза в год на период с 01 сентября по 28 февраля; с 01 марта по 31 августа по результатам предшествующих периодов в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения. Перерасчету выплата не подлежит, за исключением случаев значительного изменения фонда должностных окладов или тарифных ставок.

По итогам заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат устанавливается размер выплаты за качество выполняемых работ, заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора.

Вновь принятым сотрудникам и сотрудникам, вышедшим из длительного больничного, отпуска по беременности, родам и уходу за детьми до 3-х лет, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере не менее 10% от должностного оклада работника по основной занимаемой должности на срок 1 год, с даты приема и выхода на работу.

В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, выплата за качество выполняемых работ приостанавливается до момента снятия взыскания.

В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде замечания, вынесенного в установленном порядке, выплата за качество выполняемых работ снижается на 50% до момента снятия взыскания.

2.6. Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью, поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,0 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени (из расчета исключаются периоды нахождения в учебных отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, временной не трудоспособности).

Размер премияльной выплаты по итогам работы за год устанавливается комиссией по распределению стимулирующих выплат. По итогам заседания комиссии решение заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора. Приказ является основанием для начисления премияльной выплаты за год.

Перечень показателей и условий для премирования работников организации по итогам работы за год:

надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год, устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за год

п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

III. Порядок работы комиссии по распределению стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее - Комиссия).

Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и настоящим Положением.

Комиссия создается решением Общего собрания трудового коллектива учреждения в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ и Уставом школы и утверждается приказом директора. В состав Комиссии входят представитель школьной профсоюзной организации, представитель администрации школы, педагогические работники. Численность Комиссии должна составлять не менее 5 человек.

Комиссия осуществляет следующие функции:

- осуществляет анализ представленных материалов на Комиссию;
- вносит рекомендации по распределению стимулирующих выплат;
- распределяет стимулирующие выплаты сотрудникам.

Вопросы порядка Комиссии, не урегулированные Уставом, определяются регламентом Комиссии, принимаемым им самостоятельно. Организационной формой работы Комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее двух третей от числа членов Комиссии.

Решение Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании, при открытом голосовании, оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

IV. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Каждый сотрудник школы сдает в комиссию по распределению стимулирующих выплат информацию о показателях деятельности (оценочный лист), являющуюся основанием для стимулирующих выплат.

4.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает предоставленную информацию о показателях деятельности работников, составляет протокол заседания комиссии и направляет его директору школы и председателю Профсоюзного комитета на согласование.

4.3. Директор школы утверждает протокол заседания комиссии и издает приказ о стимулирующих выплатах.

4.4. Для решения спорных вопросов работник направляет заявление в конфликтную комиссию образовательного учреждения.

Настоящее Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 г.