

ПРИНЯТО:

На заседании трудового коллектива
протокол № 7
от « 29 » июля 2020г

УТВЕРЖДЕНО:

ГКОУ ЛО «Никольская школа-интернат»
от « 31 » июля 2020г. пр.№24

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления выплат стимулирующего характера,
премий и материальной помощи работникам ГКОУ ЛО «Никольская
школа-интернат»**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам ГКОУ ЛО «Никольская школа-интернат» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» №273-ФЗ от 29.12.2012г., Постановлением Правительства ЛО «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» от 30.04.2020 №262

1.2. Положение является локальным нормативным актом ГКОУ ЛО «Никольская школа-интернат»(далее по тексту образовательная организация - ОО), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива и вводится в действие приказом директора образовательной организации.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от качества выполняемой работы, за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премирование за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ.
- усиление социально- экономической защиты работников

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования это поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников образовательной организации. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников образовательной организации, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

2.2. Стимулирующие выплаты руководителю ОО устанавливаются Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

2.3. **Премиальные выплаты по итогам работы** осуществляются:

- руководителю учреждения – по итогам работы учреждения;
- работникам учреждения – по итогам работы конкретного работника.

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются ежемесячно, периодичность подведения итогов работы для педагогических работников – ежемесячно, для остальных – ежемесячно, ежеквартально.

2.5. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (работника) и(или) критериев оценки деятельности учреждения (работника) (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ.

2.6. В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

2.7. Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности работников учреждения определен с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются за фактически отработанное время.

2.9. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны работника;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности работника;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не введет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности работника;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

2.10. Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается:

- для руководителя ОО - нормативным правовым актом Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области;

- для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом ОО.

2.11. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), определяемый одним из следующих способов:

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада, ставке заработной платы) (далее - окладно-ставочная часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается в разрезе должностей работников учреждения.

При нагрузке работника по идентичной должности свыше одной ставки размер премиальной выплаты по итогам работы ограничивается в процентном отношении к должностному окладу.

2.12. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

2.13. В случае установления **стимулирующей надбавки по итогам работы** результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника.

2.14. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и(или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год, и(или) до наступления определенных событий - в случае определения размера надбавки по итогам проведения определенных мероприятий.

2.15. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и(или) критериев оценки деятельности.

Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливаются Комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, приказами и соглашениями по ОО в пределах фонда оплаты труда.

2.16. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом ОО (для руководителей учреждений - правовым актом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области).

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся до сведения работников - учреждением, до сведения руководителя ОО - Комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области.

2.17. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

2.18. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - по решению Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 % базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

2.19. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

2.20. **Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):**

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

2.21. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 2 % фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

2.22. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

Перечень профессий (должностей) и размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается приказом директора по учреждению.

Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

2.23. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава образовательной организации, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- систематическое невыполнение приказов и распоряжений администрации;
- хищение имущества образовательной организации;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

Для руководителей учреждений неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

2.24. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются приказами (распоряжениями) ОО.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжениями Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области.

2.25. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда ГКОУ ЛО «Никольская школа-интернат» (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом директора образовательной организации. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

2.26. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, за выполнение которых законодательством не предусмотрена дополнительная оплата, устанавливаются на заседании комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

2.27. Размеры таких выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда.

2.28. Установка персональных надбавок и доплат производится на определенный период (месяц, квартал, год) на основании приказа руководителя образовательного учреждения в пределах фонда материального стимулирования и может выражаться как в процентном, так и в денежном выражении.

За качественное выполнение обязанностей доплата может быть пересмотрена в сторону увеличения.

2.29. В ОО с круглосуточным и непрерывным обслуживанием контингентов в годовом фонде оплаты труда также предусматриваются средства на оплату замены работников, уходящих в отпуск.

3. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

3.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения на основании письменного заявления работника.

3.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

3.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 проц. фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

3.4. Материальная помощь может оказываться в случае:

-рождения ребенка;

-смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

-утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, отдела внутренних дел, службы МЧС и др.)

-тяжелого заболевания, затраты на лечение;

- тяжелого материального положения работника;

- ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. В случае смерти работника, основным местом работы которого являлось учреждение, или бывшего работника, уволившегося из учреждения в связи с выходом на пенсию, материальная помощь выплачивается его семье в лице супруга, либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, одного из родителей, либо, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников.

3.6. Оказание материальной помощи производится только на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника.