

Согласовано
Председатель профсоюза
И.А. Тимченко
Протокол общего собрания трудового
коллектива № 9 от 30.08.2019 г.



**Положение о выплатах
стимулирующего характера работников в период основной деятельности и на период
осуществления хозяйственной (коммерческой) деятельности, либо иной
деятельности, приносящей доход**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым «Ливадийская санаторная школа – интернат» (далее «учреждение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, и иными нормативно – правовыми актами в целях повышения эффективности труда работников, усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение определяет виды, размер и порядок распределения выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Положение является локальным нормативным актом учреждения, действует до момента внесения в него изменений или полной отмены и распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с учреждением, как при осуществлении основной деятельности, так осуществления хозяйственной (коммерческой) деятельности, либо иной деятельности, приносящей доход, в том числе при организации и функционировании детского лагеря.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в период осуществления хозяйственной деятельности и в период функционирования детского лагеря, осуществляются в рамках фонда оплаты труда, исходя из объемов финансовых средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также за интенсивность труда и высокие результаты работы, за выполнение особо важных и ответственных работ. Данные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество его работы, сроком не более одного года.

2.2. Выплаты за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений

Согласовано
Председатель профсоюза
_____ И.А. Тимченко
Протокол общего собрания трудового
коллектива № _____ от _____ г.

Утверждено
приказом № _____ от _____ г.
Директор ГБОУ РК «Ливадийская
санаторная школа – интернат»
_____ М.И. Дорогина

**Положение о выплатах
стимулирующего характера работников в период основной деятельности и на период
осуществления хозяйственной (коммерческой) деятельности, либо иной
деятельности, приносящей доход**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым «Ливадийская санаторная школа – интернат» (далее «учреждение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, и иными нормативно – правовыми актами в целях повышения эффективности труда работников, усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение определяет виды, размер и порядок распределения выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

1.3. Положение является локальным нормативным актом учреждения, действует до момента внесения в него изменений или полной отмены и распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с учреждением, как при осуществлении основной деятельности, так осуществления хозяйственной (коммерческой) деятельности, либо иной деятельности, приносящей доход, в том числе при организации и функционировании детского лагеря.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые в период осуществления хозяйственной деятельности и в период функционирования детского лагеря, осуществляются в рамках фонда оплаты труда, исходя из объемов финансовых средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Виды выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты подразделяются на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также за интенсивность труда и высокие результаты работы, за выполнение особо важных и ответственных работ. Данные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев оценки, позволяющих оценить результативность и качество его работы, сроком не более одного года.

2.2. Выплаты за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений

с учетом мнения профсоюза, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником. При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

3. Выплаты за квалификационную категорию, стаж и выслугу лет

3.1. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам;
- руководителю учреждения (по педагогической деятельности) и его заместителям.

3.2. Размер надбавки за квалификационную категорию по педагогической деятельности в следующих размерах:

- за высшую к/к – 2000 руб;
- за первую к/к – 1250 руб.

3.3. Размер надбавки медицинским работникам за наличие квалификационной категории устанавливается:

- для врачебных должностей: высшая к/к – 30% должностного оклада; первая к/к – 20% должностного оклада; вторая к/к - 10% должностного оклада.

- для специалистов со средним медицинским образованием: высшая к/к – 25 % должностного оклада; первая к/к-15% должностного оклада; вторая – 10% должностного оклада.

3.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.5. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности (без учета размера повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы):

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

3.6. Выплата медицинским работникам за выслугу лет устанавливается:

- при стаже от 3 до 10 лет – 10%;
- при стаже от 10-20 лет – 15%;
- при стаже от 20 лет – 20%.

3.7. Выплата работникам, кроме педагогических и медицинских работников, за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет –3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет –7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет –10%.

3.8. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника. Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

3.9. Выплаты педагогическим и медицинским работникам за квалификационную категорию и выслугу лет устанавливаются пропорционально отработанному времени, но не более, чем предусмотрено в разделе 3 настоящего Положения.

3.10. Выплаты за квалификационную категорию педагогическим и медицинским работникам в период осуществления хозяйственной (коммерческой) деятельности, в том числе в период функционирования детского лагеря выплачиваются в случае непосредственного выполнения функциональных обязанностей, направленных на педагогическую деятельность.

4. Выплаты за высокие результаты работы и за выполнение особо важных, ответственных работ.

4.1. Размеры выплат за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюза.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

4.2. Выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры выплат за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюза и выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером не ограничивается.

5. Выплаты за качество выполняемых работ

5.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения. В качестве критериев для оценки качества деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных). Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности. Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр. Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей анализа деятельности учреждения.

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника без ограничения, в пределах фонда оплаты труда.

5.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников осуществляется Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.4. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя в соответствии с решением Комиссии, принимаемым на основе комплексной оценки деятельности каждого работника и результативности работы учреждения с учетом критериев и показателей эффективности деятельности отдельного работника.

5.5. При осуществлении мониторинга оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников учреждения на основании утвержденных критериев и показателей по каждому показателю устанавливается балльная оценка от 1 до 20.

5.6. На основе проведенного мониторинга оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников учреждения производится суммарный подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям для каждого работника. При этом комиссией заполняется критериальный лист оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников учреждения.

5.7. После подсчета баллов для оценки результативности и качества работы комиссией составляется протокол и итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником учреждения. Итоговый оценочный лист оформляется в табличной форме, в которой указываются список работников учреждения, их должность, итоговая сумма баллов каждого работника. Количество баллов, полученных каждым работником, суммируется, данная общая сумма баллов используется для определения денежного веса одного балла. После этого денежный вес одного балла умножается на

сумму баллов каждого работника и получается размер выплат по результатам мониторинга оценки результативности и качества профессиональной деятельности каждому работнику учреждения.

5.8. На заседаниях комиссия учреждения рассматривает и принимает: основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику (денежный вес одного балла оценки результативности и качества профессиональной деятельности работника), итоговый протокол мониторинга оценки результативности и качества профессиональной деятельности работников учреждения за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки результативности и качества профессиональной деятельности по каждому работнику, размеры стимулирующих выплат каждому работнику, рассчитанные на каждый период исходя из утвержденного основного показателя и из суммы баллов оценки результативности и качества его профессиональной деятельности.

5.9. Приказ о стимулирующих выплатах работников, установленных по результатам мониторинга оценки, оформляется в табличной форме, в которой указываются список работников учреждения, их должность, сумма выплаты к заработной плате работника, его срок.

6. Выплаты за интенсивность

6.1. Выплаты за интенсивность устанавливаются на усмотрение руководства учреждения в пределах фонда оплаты труда, с учетом интенсивности и напряженности работы, успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения; выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

6.2. Размер выплат за интенсивность устанавливается в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в размере не более 100% от должностного оклада, в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты за интенсивность устанавливается приказом руководителя на определенный период в соответствии с решением Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, принимаемым на основе комплексной оценки деятельности отдельного работника.

7. Выплаты, направленные на премирование

7.1. Выплаты, направленные на премирование подразделяются на :

- за образцовое выполнение государственного задания.

- по итогам работы: за месяц; за квартал; за год

7.2. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений с учетом мнения профсоюза.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

7.3. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Премия по итогам работы максимальным размером не ограничивается. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

8. Показатели, влияющие на уменьшение стимулирующих выплат

- неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка (опоздание на работу, ранний уход с работы, превышение установленного времени для отдыха и питания) техники безопасности, требований охраны труда, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, наличие детского травматизма по вине работника;
- распитие спиртных напитков, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 3-х часов подряд в течение рабочего времени)
- не прохождение в установленных законодательством случаях обязательного медицинского осмотра и отстранение в связи с этим от работы.
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, повлекшего за собой рост детской заболеваемости;
- не выполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения;
- нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание, (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и др.);
- обоснованные жалобы родителей, поданные в письменном виде;
- предоставление фиктивного больничного листа работником учреждения;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий, проводимых в учреждении;
- наличие серьезных нарушений в ведении документов;
- несвоевременное предоставление отчетной документации.

Все случаи снятия стимулирующих выплат рассматриваются руководителем учреждения, комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и оформляются приказом по учреждению.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, подлежит согласованию с председателем профсоюзного комитета, утверждается приказом руководителя учреждения, распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2019 года и действует до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы оплаты труда работников учреждения.

9.2. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам ГБОУ РК «Ливадийская санаторная школа-интернат», утвержденное приказом от 12.01.2015 №15/1 с изменениями и дополнениями утратило юридическую силу с момента принятия новой редакции.

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста в ГБОУ РК «Ливадийская санаторная школа – интернат» (далее – учреждение).

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники учреждения в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в учреждение:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в учреждение (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в учреждении до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в учреждение с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с учреждением на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из учреждения и поступления на работу в другую образовательную организацию статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.