

СОГЛАСОВАНО  
Попечительским советом  
БОУ «Образовательный центр  
для детей с ОВЗ»  
Минобразования Чувашии  
Протокол № 3 от 12.06.2024 г.

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
БОУ «Образовательный центр  
для детей с ОВЗ»  
Минобразования Чувашии  
Протокол № 6 от 14.06.2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**работников БОУ «Образовательный центр для детей с ОВЗ»**  
**Минобразования Чувашии**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников бюджетного общеобразовательного учреждения Чувашской Республики «Образовательный центр для детей с ограниченными возможностями здоровья» Министерства образования Чувашской Республики (далее — Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников БОУ «Образовательный центр для детей с ОВЗ» Минобразования Чувашии в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

Положение разработано в соответствии с приказом Минобразования Чувашии от 31.12.2008 № 2051 «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений и учреждений образования, подведомственных Министерству образования Чувашской Республики», «Положением об оплате труда работников БОУ «Образовательный центр для детей ОВЗ» и иными локальными актами образовательного учреждения.

Настоящий Положение определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

Настоящий Положение распространяется на всех работников учреждения.

**II. ФОРМИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения (ФОТст) определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу \times Дст$ , где

ФОТоу – фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на соответствующий бюджетный год;

Дст – стимулирующая доля ФОТоу

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливается образовательным учреждением самостоятельно и определяется исходя из утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий год, сформированного из бюджетных средств.

**III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

В учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

### **3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:**

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ, в том числе за работу с детьми из социально неблагополучных семей, за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- особый режим работы;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, государственных программ российской Федерации, государственных программ Чувашской Республики и муниципальных программ развития образования;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

### **3.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:**

- по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда каждого работника учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления или иным органом представляющим интересы всех или большинства работников учреждения.

Соотношение расходов между видами стимулирующих выплат и категорий работников устанавливается Положениями о стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, утверждаемыми локальными актами образовательного учреждения от общего фонда оплаты труда работников, в том числе:

I категория работников (педагогический состав) - 80% стимулирующей доле фонда оплаты труда работников учреждения:

за интенсивность и высокие результаты работы - 25,2%,

надбавки за качество выполняемых работ - 44,8%;

премиальные выплаты по итогам работы - 30%

II категория работников (прочие работники) - 20% стимулирующей доли фонда оплаты труда работников учреждения:

за интенсивность и высокие результаты работы – 25,2 %

надбавки за качество выполняемых работ - 44,8%;

премиальные выплаты по итогам работы – 30 %.

Надбавки за качество выполняемых работ работнику учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом выполнения работником утвержденных учреждением показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы и выплачиваются ежемесячно.

Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется один раз в год по итогам календарного года.

Установление условий премирования не связанных с результативностью работы не допускается.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», - надбавка до 25 процентов от должностного оклада (ставки).

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные и ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные и научные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

Ежемесячные надбавки работникам, имеющим государственные награды почетные звания, нагрудные знаки устанавливаются в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в Положении об оплате труд; работников подведомственных учреждений по видам экономической деятельности утвержденного приказом Минобразования Чувашии от 11 декабря 2008 г. № 1884.

Установление ежемесячных надбавок за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки осуществляется по общеобразовательным учреждениям - один раз в год к 1 января.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается Министерством образования Чувашской Республики, другим работникам - руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения.

**3.3. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:**

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующее периоде в выполнении важных и ответственных работ, мероприятий.

Порядок, размеры и условия премирования работников учреждения осуществляются на основе положения о премировании, утверждаемого локальным актом учреждения. Порядок, размеры и условия премирования руководителей учреждения по итогам работы утверждаются Министерством образования Чувашской Республики.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

#### **IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

Размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения руководителю учреждения, заместителю руководителя не устанавливаются.

Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании образовательного учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели наиболее полно показывающие степень результативности работы работников. Оценке выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей, с участием органа общественного самоуправления или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Например, если весовой коэффициент показателя равен 0,3, то количество баллов по показателю при условии его достижения равно 0,3, а при невыполнении показателя - его вес оценивается в 0 баллов.

Размер выплат определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, отводимых на выплату надбавок за качество работы работникам учреждение (в % от расходов на оплату труда по коду статьи экономической классификации расходов 211 сметы доходов и расходов);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения в календарном году производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий календарный год) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла;

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество выполняемой работы, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла;

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждой работника на рассматриваемый период.

Полученный размер выплат выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Порядком.

В случае если работник уволился из данного учреждения и прервал свою трудовую деятельность, то ему при увольнении начисляется выплата за отработанный период, работы в данном учреждении согласно приказу учреждения. Например, Иванов И.И уволился с 10 августа. Ему надбавку должны выплатить за январь - июль ежемесячно : размере выплаты по сумме баллов, за август - пропорционально отработанным дням аналогично выплате заработной плате за отработанное время.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждена (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

## V. РЕГЛАМЕНТ УЧАСТИЯ ОРГАНА ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Оценку качества выполняемых работ на основе утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы осуществляет оценочная комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ, созданная приказом руководителя учреждения.

В состав оценочной комиссии включаются руководитель учреждения, заместители директора, председатель попечительского совета, представители трудового коллектива. Общее количество членов рабочей комиссии по распределению стимулирующей части должно быть нечетным 7-9 человек.

Председателем оценочной комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ является руководитель образовательного учреждения. На время его отсутствия (больничный, отпуск, командировка) роль председателя оценочной комиссии выполняет исполняющий обязанности руководителя образовательного учреждения. Заседание комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 от общего числа членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

Каждый работник учреждения (за исключением внутренних и внешних совместителей) представляет в оценочную комиссию критерии и показатели результативности и эффективности работы. Педагогические работники кроме критериев и показателей результативности и эффективности работы предоставляют еще и аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период.

Аналитическая справка представляется до 15 января текущего года. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

Для регистрации входящие и исходящие документы рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», которые заверяются подписью руководителя учреждения и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику. Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников учреждения на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае письменного запроса работника на имя директора учреждения о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган общественного самоуправления (попечительский совет).

В листе согласования протокола председатель органа общественного самоуправления (попечительский совет) ставит свою подпись и дату согласования и передает руководителю учреждения.

После получения листа согласования протокола с органом общественного самоуправления (попечительский совет) руководитель учреждения издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола оценочных листов в бухгалтерию для начисления надбавок.

Заседание рабочей комиссии по рассмотрению вопроса установления ежемесячных надбавок за качество работы проводится один раз в год в первой половине января.

В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом и баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами цифровыми данными и т.п. Апелляции работников учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются на основании «Положение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям государственного учреждения Чувашской Республики, находящихся в ведении Министерства образования Чувашской Республики», утвержденное приказом Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики № 723 от 27.03.2013 года.