

Краевое государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги, «Барнаульский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, №1»

Принято общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 3
« 4 » июня 2018 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор


В.Г.Безсонов

Приказ № 65 от 05.06. 2018 года



О выплате стимулирующих надбавок работникам учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплате стимулирующих надбавок (далее - Положение) работникам краевого государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги, «Барнаульский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 1» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.201 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 22.03.2018 № 16-П «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края», приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 23.05.2018 №27 –П «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Алтайского края от 22.03.2018 №16-П», Положением «Об оплате труда работников краевого государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающее социальные услуги, «Барнаульский центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, № 1».

1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Центра и повышения качества воспитательного и образовательного процесса, развития творческой активности инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, а также оказания материальной помощи работникам.

Стимулирующие выплаты составляют до 27% от ежемесячного фонда оплаты труда.

Настоящее Положение устанавливает критерии и размеры стимулирующих выплат для работников Центра.

Положение распространяется на всех работников Центра, исключая директора.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются для вновь принятых на работу сотрудников.

1.4. Размер стимулирующих выплат отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины приказом директора учреждения.

Снятие или уменьшение стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующей выплаты;
- работникам, имеющим административные взыскания за нарушения трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей - на основании приказов по Центру.

1.5. При увольнении работника назначенная стимулирующая премия выплачивается единовременно вместе с прочими выплатами, предусмотренными при увольнении.

2. Выплаты стимулирующих надбавок педагогическим работникам.

2.1. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам Центра, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Центра, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией, при ее отсутствии, иным представительным органом работников, созданным в Центре (педагогическим советом, общим собранием трудового коллектива и др.), размер утверждается приказом директора.

Для педагогических работников Центра устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие ведомственной награды;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки

результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с настоящим Положением. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с листом оценки качества и результативности труда (приложение 1- 4), путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

2.3. Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности Центра устанавливаются в следующих размерах:

кандидата наук - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

доктора наук - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.4. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги на педагогических должностях:

от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада);

от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада).

2.5. Ежемесячные выплаты за наличие ведомственной награды, для педагогических работников, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации - 20 процентов от оклада (должностного оклада). При наличии двух и более ведомственных наград (нагрудных знаков, почетных званий) выплата устанавливается по одному из оснований.

2.6. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, впервые поступившим на работу, устанавливается на первые 3 года в размере 15 процентов от оклада (должностного оклада).

2.7. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами Центра, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

2.8. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа директора.

3. Выплаты стимулирующих надбавок заместителям директора, главному бухгалтеру

3.1. Виды выплат стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру Центра, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Центра, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с первичной профсоюзной

организацией, при ее отсутствии, иными представительными органами работников, созданными в Центре (педагогическим советом, общим собранием трудового коллектива и др.), размер утверждается приказом директора.

3.2. Заместителям директора, главному бухгалтеру Центра устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почечного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие.

3.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру Центра за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых директором Центра. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с листом оценки качества и результативности труда (приложение 5-7), путем умножения количества набранных стимулирующих баллов на стоимость одного балла.

3.4. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие ученой степени, почетных званий, ведомственных наград, аттестацию на соответствие занимаемой должности производятся в следующих размерах:

аттестованным на соответствие занимаемой должности – 15-20 процентов от оклада (должностного оклада);

имеющим почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 процентов от оклада.

Для заместителей директора, главного бухгалтера Центра, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата - 5 процентов от оклада (должностного оклада); имеющим ученую степень:

- кандидата наук - 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- доктора наук - 20 процентов от оклада (должностного оклада);;
- для занимающих должности, по которым наличие соответствующей ученой степени предусмотрено квалификационными

характеристиками, имеющим ученую степень:

кандидата наук - 3000 рублей;

доктора наук - 7000 рублей.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени, ученого звания устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

Размер ежемесячной выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы определяется в соответствии с настоящим Положением Центра и не может превышать 15 процентов оклада (должностного оклада).

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

3.6. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие) производятся на основании приказа директора Центра.

4. Выплаты стимулирующих надбавок учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу

4.1. Виды выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Центра с учетом настоящего Положения.

4.2. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премияльные выплаты по итогам работы месяца, квартала, года; единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

4.3. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется приказом директора, утвержденными локальными актами Центра в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

4.5. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие)

производятся на основании приказа директора.

5. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы

5.1. Премии работникам Центра могут устанавливаться по итогам месяца, квартала, календарного года, и максимальными размерами не ограничиваются.

5.2. Не реже одного раза в год администрация учреждения готовит и выносит на обсуждение в комиссию по премированию предложение по премированию с приложением аналитической информации и показателей деятельности всех работников учреждения, или в соответствии с листом оценки качества и результативности труда.

5.3. Премияльная комиссия рассматривает результаты аналитической информации или листы оценки качества и результативности труда и определяет размер премии персонально по каждому работнику Центра. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии. Заверенная копия протокола передается Директору Центра. После получения согласия с премияльной комиссией производится согласование результатов с председателем общего собрания трудового коллектива.

5.4. Работники Центра имеют право присутствовать на заседании комиссии по премированию, давать необходимые объяснения.

5.5. Итоги премирования утверждаются приказом директора, с приложением заверенных копий протоколов.

5.6. Приказ о премировании доводится до сведения каждого работника указанного в приказе.

6. Премияльные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ

6.1. Выплаты за интенсивность труда:

Наименование выплат	Размер выплаты (руб.)
1. За оперативную работу по развитию методической базы учреждения, социальному педагогу, педагогу-психологу, заместителю директора по УВР.	до 2000 руб.
2. Педагогическим работникам за разработку и проведение открытых мероприятий, оздоровительную работу, за работу в творческих группах, комиссиях,	до 2500 руб.
3. За оформление предметно-развивающей среды, за качественную организацию и поведение генеральных уборок, благоустройства, создание уюта в жилых помещениях, зонах отдыха и игры, соблюдение санитарно-гигиенического режима, обновление интерьера.	до 5000 руб.
4. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения: оказание помощи по уборке внутри учреждения, на территории,	до 5000 руб.

проведение досуговых (концертных) мероприятий к праздничным и юбилейным датам.	
5. За успешное выполнение особо важных и срочных работ: оперативность и качественный результат, сбор информации и оформление документов в краткие сроки и в т.ч. за оказание срочной социально-медико-психологической помощи воспитанникам в чрезвычайных ситуациях.	до 3000 руб.
6. За результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками.	до 2500 руб.
7. За качественную организацию и проведение самоподготовки, приведшей к стабильному повышению качества знаний воспитанников.	до 2500 руб.
8. За положительные результаты деятельности по снижению количества воспитанников, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, высокий уровень решения конфликтных и нестандартных хозяйственных ситуаций в учреждении.	до 5000 руб.
9. За пропаганду чтения, как формы культурного досуга, участие в общедомовых и районных мероприятиях, своевременное оформление тематических выставок.	до 2500 руб.
10. За посещение больных детей, находящихся на длительном стационарном лечении в лечебных учреждениях города.	до 2000 руб.
11. За качественную организацию дополнительной работы с детьми-инвалидами, постановку на военный учет, работу с выпускниками при оформлении на дальнейшее обучение (кураторство)	до 3000 руб.
12. За своевременную и качественную подготовку документов и предоставление данных персонафицированного учета, работу с Пенсионным фондом РФ.	до 3500 руб.
13. За постинтернатное сопровождение выпускников.	до 2500 руб.
14. За иные виды деятельности, носящие разовый характер и непредусмотренные должностными обязанностями (например: общественно – полезный труд, благоустройство района, за руководство трудовыми бригадами в летний период, за озеленение и выполнение работ по благоустройству территории, огорода, цветника, покос травы).	до 2500 руб.
15. За организацию ремонтных работ, связанных с подготовкой учреждения к зимнему, летнему сезонам, началу учебного года.	до 2500 руб.
17. За работу по устранению аварийных ситуаций, возникающих по техническим, стихийным и иным причинам, в том числе во внерабочие часы.	до 4000 руб.

6.2. Выплаты за высокие результаты работы:

Наименование стимулирующих выплат и условия предоставления	Размер премии (руб.)
1. За результативную подготовку воспитанников к городским мероприятиям с учетом качества призовых мест: - 1 призовое место - 2 призовых места - 3 призовых места	до 500 руб. до 1000 руб. до 2000 руб.
2. За результативную подготовку воспитанников к конкурсам, соревнованиям: - городским - краевым - всероссийским	до 1000 руб. до 3000 руб. до 5000 руб.
3. За участие в профессиональных конкурсах, рекомендуемых Министерством образования и науки Алтайского края - муниципальных - краевых - всероссийских	до 1 000 руб. до 2 000 руб. до 3 000 руб.
4. За призовое место в профессиональных конкурсах, рекомендуемых Министерством образования и науки Алтайского края - муниципальных - краевых - всероссийских	до 3 000 руб. до 5 000 руб. до 10 000 руб.
5. За качественную подготовку и участие в семинарах, практикумах специалистов на заданную тему Министерства образования, ЦППМС, АКППРО.	до 1 500 руб.
6. За победу в краевой спартакиаде и иных соревнований краевого уровня	до 2 000 руб.

6.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

Наименование разовых стимулирующих выплат и условия их предоставления	Размер премии (руб.)
В связи с награждением: Губернатором Алтайского края, Главой муниципального образования, присвоении Почетных званий РФ, награждениями знаками отличия РФ Алтайского края, Награждение Почетной грамотой, Благодарственным письмом Коллегии администрации Алтайского края, Министерства образования и науки Алтайского края, Администрации КГБУ «Бар ЦПДОБПР № 1».	до 5 000 руб. до 3 000 руб. до 1 000 руб.

7. Иные поощрительные выплаты

Иные поощрительные выплаты устанавливаются директором Центра в виде разовых премий к знаменательным датам. Материальная помощь оказывается в соответствии с коллективным трудовым договором на основании письменного заявления работника (в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда).