

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета



З.М. Шпилева

« 16 » 11 20 17.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора СЮН
от « 16 » 11 20 17 г. № 114



Беленко

« 16 » 11 20 17.

ПОЛОЖЕНИЕ о выплатах стимулирующего характера на СЮН

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Таганрога от 23.12.2016 №2768 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога» в целях усиления материальной заинтересованности работников СЮН в повышении эффективности труда, улучшения качества работы, роста квалификации и определяет порядок выплат стимулирующего характера работникам СЮН.

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

2.4.1. Педагогическим работникам в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере. Порядок её установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается только основным работникам.

2.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается как основным работникам учреждения, так и совместителям, в том числе руководителям (за исключением педагогических работников) с учётом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой

работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения:

- за высокий уровень профессиональной подготовки – до 100%;
- за сложность и важность выполняемой работы – до 200%;
- за самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач – до 100%.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

2.6. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

2.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учётом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учётом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объёма педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчинённости, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) её размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

2.8. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

2.8.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и т.д.

2.8.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утверждённом органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учётом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

2.9. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие учёной степени;

за наличие почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака).

2.10. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктом 2.10.1. при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объёма педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

2.10.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

2.11. Надбавка за наличие учёной степени устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие учёной степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Работникам, которым присвоена учёная степень по основному профилю профессиональной деятельности (за исключением работников, занимающих штатные должности профессорско-преподавательского состава в учреждениях дополнительного профессионального образования, учёные степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями (профессиональными стандартами) надбавка за наличие учёной степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объёма педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии учёной степени доктора наук – 30 процентов;
при наличии учёной степени кандидата наук – 20 процентов.

2.12. Надбавка за наличие почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почётное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почётного звания устанавливается работникам, имеющим почётное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почётного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объёма педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии почётного звания «народный» – 30 процентов,
при наличии почётного звания «заслуженный» – 20 процентов,
при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почётного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почётных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почётного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

2.14. Показатели премирования работников СЮН:

| Показатели премирования | Размеры премии в рублях |
|--|--------------------------------|
| За успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей | до 10500,0 |
| За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | до 15500,0 |
| За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | до 20500,0 |
| За участие в выполнении особо важных работ и мероприятий | до 20500,0 |
| За соблюдение исполнительской дисциплины | до 5500,0 |
| За обеспечение сохранности государственного имущества | до 5500,0 |
| За своевременную и качественную подготовку здания СЮН к новому учебному году | до 15500,0 |
| За своевременную сдачу отчётности, предусмотренную учредителем | до 20500,0 |

| Показатели премирования | Размеры премии в рублях |
|---|-------------------------|
| и др. вышестоящими организациями, положительные результаты проверок деятельности учреждения | |
| За успешную работу по итогам месяца | до 10500,0 |
| За успешную работу по итогам квартала | до 15500,0 |
| За успешную работу по итогам года | до 20500,0 |
| За ответственность при выполнении поставленных задач | до 15500,0 |
| За работу с одарёнными детьми (за каждого учащегося) | до 2500,0 |
| За исполнение обязанностей начальника лагеря с дневным пребыванием детей | до 10500,0 |
| За организацию поездок в рамках экологического лагеря | до 5500,0 |
| За подготовку отчёта по экологическому лагерю | до 5500,0 |
| За организацию и проведение лагеря с дневным пребыванием детей | до 10500,0 |
| За сопровождения сайта АИС «Финансы» | до 15500,0 |

2.15. Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы устанавливаются учреждением самостоятельно с учётом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников в пределах средств бюджета, предусмотренных СЮН на введение данной надбавки, в соответствии с утверждённым Положением о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников СЮН.

2.16. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступление в учебное заведение, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Российскую армию, уволенным по сокращению штатов, и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

2.17. Выплаты стимулирующего характера начисляются за фактически отработанное время за учебный год, полугодие, квартал, месяц и выплачиваются работникам на основании приказа по СЮН.

2.18. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.