



**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профкома  
 С.В. Дукачева

Протокол от «29» января 2024 г. № 71



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
 Т.В. Смирнова

Приказ от «29» января 2024 г. № 14

**Положение о порядке и условиях  
выплат стимулирующего характера работникам  
ОГКОУ «Ивановская школа-интернат №2»**

1. Работникам школы-интерната могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- за качество выполняемых работ;
- за классность водителям автомобилей;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

2. Работникам школы-интерната могут устанавливаться на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе и выплачиваться ежемесячно выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов от оклада (должностного оклада);
- за оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства учреждения;
- за интенсивность и напряженность работы, связанной с большим разнообразием реализуемых программ;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Решение об установлении (прекращении) выплаты и её размер принимается директором школы-интерната персонально в отношении конкретного работника с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

3. Работникам школы-интерната могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

кандидат наук - 25 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома),

доктор наук - 45 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня принятия Министерством просвещения Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов от оклада (должностного оклада)

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов от оклада (должностного оклада) (со дня присвоения).

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований;

4. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в учреждении, в следующих размерах:

- за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса - 10 процентов от оклада (должностного оклада);

- за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 20 процентов от оклада (должностного оклада);

- за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса - 25 процентов от оклада (должностного оклада).

5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент».

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. В целях обеспечения прозрачности и демократичности процедуры общественно-государственного мониторинга каждому работнику предоставляется право представить результаты своей профессиональной деятельности на основе документов, предварительно собранных в портфолио, в соответствии с Критериями оценки эффективности труда работников (Приложение № 3-4).

7. Работнику, получившему:

- Замечание, снижается выплата стимулирующего характера до 25%;

- Выговор, снижается выплата стимулирующего характера до 50%.

При наложении взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка. Удержание производится из заработной платы следующего месяца, за месяцем совершения проступка, на срок установления выплаты.

8. Дважды в течение года (июнь и декабрь):

- Управляющий совет школы-интерната проводит мониторинг эффективности труда педагогических работников;

- заместитель директора по АХЧ проводит мониторинг эффективности труда рабочих, служащих и учебно-вспомогательного персонала;

Результаты мониторинга, согласованные с профкомом школы-интерната, представляются директору школы-интерната для назначения работникам стимулирующих выплат .

9. В связи с изменениями, происходящими в учебно-воспитательном процессе школы-интерната «Критерии оценки эффективности труда работников» 1 раз в полугодие могут корректироваться.

Сотрудникам, находящимся на суммированном учете времени стимулирующие выплаты назначаются ежемесячно, остальным работникам на полугодие.

10. При приеме на работу нового работника размер стимулирующих выплат работнику на начальный период устанавливается директором школы-интерната.

11. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), к ставке заработной платы (педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом), пропорционально отработанному времени. Стимулирующие выплаты осуществляются в полном объеме при условии полностью отработанного месяца.

#### **Методика расчёта стимулирующих выплат.**

На основании оценки предоставленной аналитической информации о результатах деятельности работников учреждений за отчетный период, директор принимает решение, согласовывает об установлении размера стимулирующих выплат (в том числе и премий) в соответствии со следующей формулой:

$$C = K * V, \text{ где}$$

C – размер стимулирующих выплат

K – количество баллов

V – стоимость одного балла

стоимость одного балла определяется по формуле:

$$V = \text{ФСР} / K_{\text{max}}, \text{ где}$$

V – денежный вес одного балла

ФСР – максимальный возможный фонд стимулирования работников учреждения, определяемый Комиссией, исходя из средств учреждения в пределах ассигнований предусмотренных в бюджетной смете на оплату труда

K<sub>max</sub> – суммарное количество баллов работников