


СОГЛАСОВАНО

председатель ППО Государственного бюджетного учреждения Республики Крым, осуществляющего обучение, «Крымский республиканский центр психолого-педагогического и медико-социального сопровождения»


Е.А. Романенко
04 02 20 15 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Государственного бюджетного учреждения Республики Крым, осуществляющего обучение, «Крымский республиканский центр психолого-педагогического и медико-социального сопровождения»

от «04» 02 20 15 г. № 61
Приложение № 4

**Положение
о порядке стимулирования работников
Государственного бюджетного учреждения Республики Крым,
осуществляющего обучение,
«Крымский республиканский центр психолого-педагогического
и медико-социального сопровождения»**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке стимулирования работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым, осуществляющего обучение, «Крымский республиканский центр психолого-педагогического и медико-социального сопровождения» (далее - Положение), разработано на основании Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года N 14-ЗРК/2014 "Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым", Постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 г №530 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера», Постановления Совета министров от 30 декабря 2014 года № 658 "Об утверждении Положения о системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», Трудового кодекса Российской Федерации, других нормативно-правовых актов Российской Федерации, Республики Крым.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях обеспечения социальных гарантий и усиления материальной заинтересованности работников Государственного бюджетного учреждения Республики Крым, осуществляющего обучение, «Крымский республиканский центр психолого-педагогического и медико-социального сопровождения» (далее – Учреждение), в повышении результативности своей профессиональной деятельности, развития

творческой активности и инициативы, добросовестного исполнения должностных обязанностей и поощрения их за выполненную надлежащим образом работу.

1.3. Положение распространяется на всех работников Учреждения. Стимулирующие выплаты директору Учреждения осуществляются на основании приказа органа управления на основании Положения о порядке стимулирования руководителей государственных образовательных организаций и иных государственных организаций, подведомственных Министерству образования, науки и молодежи Республики Крым.

1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) с учетом повышений, не образуя при этом новых размеров должностных окладов (ставок заработной платы).

1.5. Вопросы, не оговоренные настоящим Положением, решаются в Учреждении самостоятельно в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации.

II. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. В целях поощрения работников Учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу без учета компенсационных выплат, в пределах бюджетных ассигнований по оплате труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения.

2.3.2. Максимальный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается до 100 процентов от должностного оклада или тарифной ставки.

2.3.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются работникам приказом директора Учреждения в соответствии с решением Комиссии по установлению выплат стимулирующего

характера Учреждения, принимаемым на основе комплексной оценки деятельности работника.

2.3.4. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.3.5. Установленный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы работнику уменьшается на 50% в случае применения в отношении него дисциплинарного взыскания в виде замечания или отменен в случае применения в отношении него дисциплинарного взыскания в виде выговора. Последующее установление стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется после снятия дисциплинарного взыскания или по истечении срока его действия в течение месяца.

2.4. Выплата за качество выполняемых работ.

2.4.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно Приложениям в соответствии с решением Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера на основании приказа директора Учреждения.

2.4.2. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более одного года, на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

2.4.3. Размер надбавки определяется путем суммирования процентов по каждому основанию. При этом надбавка для каждого работника максимальным размером не ограничивается.

2.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.5.1. Премирование работников производится с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период (квартал, полугодие, учебный, календарный год) с учетом личного вклада достижения целей и задач, стоящих перед Учреждением.

2.5.2. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ или добровольное по собственной инициативе достижение специальных показателей, которые выплачиваются работнику одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- единовременные премии к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 и далее каждые 5 лет), профессиональным праздникам;
- премии по итогам работы.

2.5.3. При премировании по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- личный вклад работника в общие результаты работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период, в соответствии с критериями и показателями эффективности;

- участие в инновационной деятельности;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

2.5.4. Размер премий может быть установлен как в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

Размер единовременных премий к юбилейным датам, профессиональным праздникам устанавливается до 100 процентов от должностного оклада.

2.5.5. Премирование работника осуществляется на основании приказа директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

2.5.6. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

2.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

2.6.1. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования устанавливается в размере от базовой единицы:

при выслуге лет свыше 3 лет - 10 %;

при выслуге лет свыше 10 лет - 25 %;

при выслуге лет свыше 20 лет - 40 %.

2.6.2. Установление (изменение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

**Критерии и показатели качества труда для начисления стимулирующих выплат
административно-управленческому персоналу**

№	Критерий	Показатели	Максимальный балл
1.	Качественное ведение текущей, организационно-распорядительной документации. Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное выполнение должностных обязанностей.	Отсутствие замечаний к работе (своевременное ведение обязательной текущей документации, отсутствие замечаний со стороны директора Учреждения, контролирующих органов)	20
2.	Обеспечение взаимосвязи по должности, качество оперативно-распорядительной деятельности (телефонные переговоры, прием корреспонденции, прием посетителей, почта, отчеты и т.д.)	Отражение выполнения работы в документации, отсутствие замечаний	20
3.	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность, качество).	Отражение выполнения работы в документации, отсутствие замечаний	20
4.	Выполнение внеплановых поручений руководителя, особо важных сложных работ, работ в сжатые сроки	Отражение выполнения работы в документации, отсутствие замечаний	20
5.	Соблюдение мер санитарно-гигиенической безопасности, противопожарных, антитеррористических и др. необходимых мер. Работа без опозданий, пропусков (больничных листов, административных отпусков и т.д.), приоритет здорового образа жизни.	Отсутствие пропусков работника по причине болезни (отсутствие больничных листов), отсутствие замечаний	20
	ИТОГО:		100

**Критерии и показатели качества труда для начисления стимулирующих
выплат специалистам
(педагогическим сотрудникам, специалистам ЦПМПК)**

№	Критерий	Примерные показатели	Макс.балл
1.	Обеспечение качества и доступности оказания услуг	Результативность коррекционно-развивающей, диагностической работы. Разработка индивидуальных рекомендаций по коррекционно-педагогической работе с детьми и по социально-педагогической работе с семьей Работа со сложным контингентом посетителей. Ведение банка данных. Участие в системных исследованиях, мониторинге статистических данных по результатам работы. Использование информационных технологий. Качественная работа с картотекой, архивом.	15

2.	Профессиональный рост	Аттестация работника, повышение квалификации, в том числе в межкурсовой период, в том числе компьютерным технологиям, проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступление на семинарах и конференциях, педсоветах, методических объединениях. Наличие публикационных материалов в СМИ. Участие в конкурсах профессионального мастерства. Работа по самообразованию (изучение нормативно-правовых документов и методической литературы).	10
3.	Участие в методической, творческой, инновационной, экспериментальной деятельности.	Участие в разработке программы и реализации программы развития учреждения. Участие в разработке и реализации проектов, грандов, специальных программ. Участие в профессиональных конкурсах. Разработка и реализация авторских программ, методик, опросников, методических пособий, рекомендаций, материалов. Систематическая работа по распространению собственного опыта (методические советы, мастер-классы, лекторская практика, печатные работы, социальные сети, выступления в СМИ и т.п.). Участие в профессиональных сообществах, творческих группах. Участие в экспертных группах различного уровня. Конференции, семинары, тренинги, методические и научно-методические объединения. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж учреждения. Внедрение инновационных технологий в консультативно-диагностический процесс, использование лицензионных, стандартизированных методик Апробация диагностических, коррекционных методик.	15
4.	Создание элементов инфраструктуры учреждения	Участие в создании предметно-развивающей среды. Постоянное обновление и пополнение развивающей среды учреждения, в том числе пособиями, изготовленными собственными руками. Разработка и распечатка рекомендаций, пособий, буклетов. Ответственное отношение к сохранности имущества. Качество материально-технического, санитарно-гигиенического состояния кабинета. Привлечение добровольных пожертвований.	10
5.	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное составление и предоставление документации, полнота выполнения обязанностей.	10
6.	Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, посетителей	Разнообразие форм работы с родителями (законными представителями). Удовлетворенность посетителей качеством оказания услуг. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей. Наличие благодарностей от родителей (посетителей) по вопросам профессиональной деятельности. Взаимодействие с параллельными службами (здравоохранение, соц. защита, детский дом и др.)	10
7.	Особые условия труда	Выездные заседания и консультации. Оценка работы, не входящей в круг основной, привлечение к выполнению работы по производственной необходимости и др. Выполнение разовых, особо важных работ, выполнение	10

		работы в сжатые сроки.	
8.	Соблюдение принципов корпоративной этики	Качество обеспечения взаимосвязей по должности (эффективность взаимодействия, эффективное взаимное информирование, взаимоответственность). Создание благоприятного психологического климата в коллективе.	10
9.	Приоритет здорового образа жизни	Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, мер санитарно-гигиенической безопасности, антитеррористических и др. необходимых мер. Работа без опозданий, пропусков (больничных листов, административных отпусков и т.д.), приоритет здорового образа жизни. Соблюдение режима работы.	10
		Итого:	100

Критерии и показатели качества труда для начисления стимулирующих выплат вспомогательному персоналу

№	Критерий	Примерные показатели	Максимальный балл
1.	Образцовое содержание участка, оборудования, материалов в зоне ответственности.	Отсутствие нарушений	20
2.	Отсутствие замечаний руководителя, дежурного администратора, актов и предписаний контролирующих служб.	Отсутствие нарушений	20
3.	Выполнение внеплановых поручений руководителя (замена, выполнение функций временно отсутствующего работника, срочные работы и т.д.)	Отсутствие нарушений	20
4.	Работа без пропусков (больничных листов, административных отпусков и т.д.), приоритет здорового образа жизни.	Отсутствие пропусков работника по причине болезни (отсутствие больничных листов)	20
5.	Качество обеспечения требований охраны труда, пожарной, антитеррористической, электробезопасности.	Отсутствие нарушений	20
	ИТОГО:		100

