

Мнение профсоюзного
комитета учтено
№ 25 от 22.06.2017 г.

Протокол собрания коллектива
№ 2 от 23.06.2017г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Государственного
бюджетного учреждения Республики
Крым, осуществляющего обучение,
«Крымский республиканский центр
психолого-педагогического и медико-
социального сопровождения»
от «23» 06. 2017 г. № 99

Приложение № 2


Ю.В. Звегинцева

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ
работникам Государственного бюджетного учреждения
Республики Крым, осуществляющего обучение,
«Крымский республиканский центр психолого-педагогического
и медико-социального сопровождения»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного учреждения Республики Крым, осуществляющего обучение, «Крымский республиканский центр психолого-педагогического и медико-социального сопровождения» (далее – Положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановления Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 г. № 530, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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 – Центр), повышения мотивации работников к качественному результату труда, обеспечения взаимосвязи между качеством труда и доходом работника; создания стимулов к повышению профессионального уровня педагогов, а также поощрения за выполненную работу.

1.3. Положение распространяется на всех работников Центра.

Мнение профсоюзного
комитета учтено
№ 25 от 22.06.2017 г.

Протокол собрания коллектива
№ 2 от 23.06.2017г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Государственного
бюджетного учреждения Республики
Крым, осуществляющего обучение,
«Крымский республиканский центр
психолого-педагогического и медико-
социального сопровождения»
от «29» 06. 2017 г. № 99
Приложение № 2

Ю.В. Звегинцева

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ
работникам Государственного бюджетного учреждения
Республики Крым, осуществляющего обучение,
«Крымский республиканский центр психолого-педагогического
и медико-социального сопровождения»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного учреждения Республики Крым, осуществляющего обучение, «Крымский республиканский центр психолого-педагогического и медико-социального сопровождения» (далее – Положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановления Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «"Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 г. № 530, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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 – Центр), повышения мотивации работников к качественному результату труда, обеспечения взаимосвязи между качеством труда и доходом работника; создания стимулов к повышению профессионального уровня педагогов, а также поощрения за выполненную работу.

1.3. Положение распространяется на всех работников Центра.

1.3.1. Стимулирующие выплаты директору Центра устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым.

1.3.2. Стимулирующие выплаты заместителям директора Центра, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, устанавливаются приказом директора Центра в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

1.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных Центром на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Центром на оплату труда работников.

1.5. 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 Центре самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

2.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.1.2. Выплата за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

2.1.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

2.1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы.

2.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (приложение 1).

2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты труда.

2.3.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты труда определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

2.3.2. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

2.3.3. Надбавка за интенсивность труда

Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Центра по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работников своих должностных обязанностей в текущем периоде;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

2.3.4. Премия за высокие результаты работы.

2.3.4.1. Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Центра по согласованию с представительным органом работников.

2.3.4.2. При установлении премии учитывается:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

2.3.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.3.5.1. Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Центра по согласованию с представительным органом работников.

2.3.5.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.3.5.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и процентном отношении к окладу.

2.3.5.4. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

2.4. Выплаты за качество выполняемых работ

2.4.1. Премия за образцовое выполнение государственного задания

2.4.1.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений Центра по согласованию с представительным органом работников.

2.4.1.2. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

2.4.2. Надбавка за наличие квалифицированной категории

2.4.2.1. Надбавка за наличие квалифицированной категории устанавливается в размере от базовой единицы:

- специалистам;
- руководителям организации (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалифицированную категорию указан в таблице 1.

Размер надбавки за квалифицированную категорию

	Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалифицированную категорию
1.	Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
1.1.	высшая категория	0,35
1.2.	первая категория	0,20
2.	Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):	
2.1.	ведущий	0,20
2.2.	старший	0,15
2.3.	первая категория	0,10
2.4.	вторая категория	0,05

2.4.2.2. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается надбавка в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

2.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

2.5.1. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

2.5.2. Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

2.5.3. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет 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 %.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

2.5.4. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

2.6. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размеры осуществления выплаты премии по итогам работы для всех категорий работников Центра устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Премирование выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

3.1. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), созданной в Центре.

3.2. Основными задачами Комиссии являются:

- рассмотрение информации, представленной сотрудниками учреждения, о показателях деятельности, являющейся основанием для их стимулирования;

- рассмотрение предложений руководителей структурных подразделений, курирующих деятельность сотрудников, по установлению им выплат стимулирующего характера;

- внесение предложений директору учреждения по установлению размера стимулирующих выплат.

3.3. Персональный состав Комиссии утверждается приказом директора Центра.

3.4. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря, членов комиссии.

3.5. Председатель руководит деятельностью Комиссии. В случае временного отсутствия председателя Комиссии (временная нетрудоспособность, отпуск, командировка, иные обстоятельства) его обязанности исполняются заместителем председателя Комиссии.

3.6. Секретарь Комиссии решает организационные вопросы, связанные с подготовкой заседания Комиссии, а также извещает членов Комиссии о дате, времени и месте заседания, о вопросах, включенных в повестку дня.

3.7. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов Комиссии. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

3.8. Решения Комиссии принимаются большинством голосов присутствующих на ее заседании членов Комиссии путем открытого голосования. При равенстве голосов решающим является голос Председателя Комиссии.

3.9. Решения к Комиссии оформляются протоколом заседания Комиссии, подписанным председателем и секретарем Комиссии.

3.10. Члены Комиссии, в случае несогласия с решением Комиссии, вправе зафиксировать в протоколе свое особое мнение.

3.11. Решения Комиссии носят рекомендательный характер и служат основанием для принятия директором решений об установлении размера выплат стимулирующего характера, которые оформляются приказами.

3.12. В установленные сроки (ежемесячно до 27 числа текущего месяца) специалисты бухгалтерии предоставляют директору учреждения и в Комиссию информацию о размере стимулирующего фонда, которым располагает учреждение на текущий период.

3.13. Сотрудники учреждения, руководители структурных подразделений ежемесячно до 27 числа текущего месяца предоставляют аналитическую информацию о показателях эффективности и результативности деятельности за отчетный период.

3.14. На основании рекомендаций Комиссии директором принимается решение о выплатах стимулирующего характера сотрудникам и издается приказ.

3.15. Размеры стимулирующих выплат работнику указываются в расчетном листке.

Критерии для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам, специалистам Центральной психолого-медико-педагогической комиссии.

1. Интенсивность и высокие результаты работы	
1.1. Интенсивность труда	
	Показатели
Интенсивность и напряженность работы	Организация и проведение мероприятий с обучающимися и родителями (праздники, конкурсы, родительские собрания)
	Проведение, участие в проведении мероприятий по психолого-педагогическому сопровождению участников образовательного процесса в Центре, образовательных учреждениях города, республики
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	Участие в смотрах, конкурсах, грантах, конференциях, проектах муниципального, регионального, федерального уровня.
	Повышение профессионального уровня путем самообразования, участия в мероприятиях
	Участие в работе и руководстве рабочими, творческими и др. группами, комиссиями, советами, организованными Центром, учредителем
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Выступления по вопросам профессиональной деятельности на мероприятиях Центра, муниципального, регионального, федерального уровня
	Подготовка материалов по психолого-педагогическому и медико-социальному сопровождению участников образовательного процесса, в том числе на сайте Центра.
	Создание элементов инфраструктуры учреждения (изготовление дидактических пособий, привлечение спонсорских средств)
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Выполнение поручений администрации
	Участие в работе экспертных групп, жюри конкурсов и др.
	Активная общественная работа.
1.2. Высокие результаты работы	
Стабильно высокие показатели результативности работы	По результатам диагностики, опросов и т.п.
Применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе	Изучение и распространение достижений педагогической науки на мероприятиях Центра, внедрение современных педагогических технологий
	Составление и (или) апробация профилактических, обучающих, коррекционно-развивающих программ деятельности, диагностических методик и комплектов
Сложность выполняемой работы	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья (не применяется для категорий работников для которых учтен коэффициент специфики работы)

2. Качество выполняемых работ		
	Показатели	Балл
Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания услуг	Отсутствие жалоб	15
	Обоснованные жалобы	-15
Удовлетворенность получателей услуг качество оказания услуг (по результатам анкетирования, наличие благодарностей, положительных отзывов)	Наличие благодарностей, положительных отзывов, положительные результаты анкетирования	20
	Отрицательные отзывы, отрицательные результаты анкетирования.	-20
Отсутствие замечаний по качеству, форме и срокам предоставления документации	Отсутствие замечаний	20
	Замечания	-20
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний	15
	Замечания со стороны административно-управленческого персонала	-15
Отсутствие нарушений профессиональных этических норм, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда	Отсутствие нарушений	15
	Наличие нарушений	-15
	Итого:	85

Критерии для начисления стимулирующих выплат административно-управленческому персоналу

1. Интенсивность и высокие результаты работы	
1.1. Интенсивность труда	
	Показатели
Интенсивность и напряженность работы	Подготовка, организация и проведение мероприятий по деятельности Центра
	Участие в разработке нормативных актов, проектов документов
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в	Результативность участия в смотрах, конкурсах, грантах, конференциях, проектах муниципального, регионального, федерального уровня.

соответствующем периоде	Качественная организация контроля и диагностики результатов деятельности	
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Выступления по вопросам профессиональной деятельности на мероприятиях Центра, муниципального, регионального, федерального уровня	
	Подготовка материалов по психолого-педагогическому и медико-социальному сопровождению участников образовательного процесса на сайте Центра. Представление учреждения в иные ведомств.	
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Участие в работе и руководстве рабочими, творческими и др. группами, комиссиями, советами, организованными Центром, учредителем	
	Участие в работе экспертных групп, жюри конкурсов	
	Активная работа в первичной профсоюзной организации	
1.2. Высокие результаты работы		
Стабильно высокие показатели результативности работы	Отсутствие замечаний по работе вверенного участка.	
Применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе	Изучение и распространение достижений педагогической науки.	
	Составление и (или) апробация профилактических, обучающих, коррекционно-развивающих программ деятельности, диагностических методик и комплектов. Рациональная организация труда на вверенном участке	
Сложность выполняемой работы	Учитывается степень сложности и значимости выполняемой работы для учреждения	
2. Качество выполняемых работ		
	Показатели	Балл
Выполнение объема государственного задания	Выполнение полного объема государственного задания	20
	90-95%	10
	Менее 90	0
Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания услуг	Отсутствие жалоб	20
	Обоснованные жалобы, замечания	-20
Отсутствие замечаний по качеству, форме и срокам предоставления документации	Отсутствие замечаний к качеству предоставления информации	20
	Замечания к качеству предоставления информации	-20
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Высокий уровень	20
	Замечания	-20
Отсутствие нарушений профессиональных этических норм, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда	Работа без нарушений	20
	Нарушения профессиональных этических норм, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда	-20
Итого:		100

Критерии для начисления стимулирующих выплат специалистам

1. Интенсивность и высокие результаты работы		
1.1. Интенсивность труда		
	Показатели	
Интенсивность и напряженность работы	Участие в подготовке, организации и проведении мероприятий по деятельности Центра	
	Участие в разработке нормативных актов, проектов документов	
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	Своевременное и качественное предоставление отчетности по функционалу.	
	Взаимосвязь с иными организациями по вопросам профессиональной деятельности	
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Участие в организации и проведении мероприятий, проводимых Центром	
	Подготовка материалов по деятельности Центра.	
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Участие в работе и руководстве рабочими, творческими и др. группами, комиссиями, советами, организованными Центром, учредителем	
	Активная работа в первичной профсоюзной организации	
1.2. Высокие результаты работы		
Стабильно высокие показатели результативности работы	По результатам работы	
Применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе	Применение современных технологий, рациональная организация труда.	
	Работа с информационными системами	
Сложность выполняемой работы	Учитывается степень сложности и значимости выполняемой работы	
2. Качество выполняемых работ		
	Показатели	Балл
Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания услуг	Отсутствие жалоб	15
	Обоснованные жалобы	-15
Отсутствие замечаний по качеству, форме и срокам предоставления документации	Отсутствие замечаний к качеству работы	20
	Замечания к качеству работы	-20
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Высокий уровень	15
	Нарушения исполнительской дисциплины	-15
Отсутствие нарушений профессиональных этических норм, правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда	Отсутствие нарушений	15
	Нарушения	-15
Итого:		65

Критерии для начисления стимулирующих выплат техническому персоналу

1. Интенсивность и высокие результаты работы		
1.1. Интенсивность труда		
	Показатели	
Интенсивность и напряженность работы	Объем работы, превышающий средние показатели (сезонные работы и др.)	
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	Добросовестное исполнение обязанностей	
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	Проведение мероприятий по благоустройству Центра	
Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Выполнение разовых работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	
	Активное участие в общественной жизни	
1.2. Высокие результаты работы		
Стабильно высокие показатели результативности работы	Стабильная работа участка в зоне ответственности (без замечаний, нарушений, отклонений в средних показателях)	
Применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе	Рациональная организация труда	
Сложность выполняемой работы	Выполнение работ, требующих повышенного внимания, значительных физических затрат	
2. Качество выполняемых работ		
	Показатели	Балл
Образцовое содержание участка, оборудования, материалов в зоне ответственности	Отсутствие замечаний, сохранность имущества	10
	Нарушения	-10
Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний, высокий уровень дисциплины	10
	Замечания, нарушения	-10
Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда	Отсутствие нарушений	10
	Нарушения	-10
Итого:		30