Согласовано

Председатель профкома
ТОГБУ «Центр по оказанию
психолого-педагогических услуг
«Заворонежский»
_____ Т.В. Казунина

«31» 08 2018г.

Утверждаю

Директор
ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-
педагогических услуг «Заворонежский»
_____Е.Л. Духанина

«31» 08 2018г.

Положение
о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам
ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский»

1. Общие положения.

Настоящее Положение регламентирует порядок распределения стимулирующих выплат за качество труда работников (далее – стимулирующие выплаты) в ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский».

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о порядке формирования системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных организаций.

1.1.Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с профсоюзным комитетом и органами самоуправления в учреждении (общее собрание трудового коллектива).

1.1.Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.1.Данная система оплаты труда работников учреждения осуществляется с целью:

- реального повышения доходов работников;
- превращения заработной платы в инструмент стимулирования высокого качества образовательного и воспитательного процессов; творческой активности и инициативы педагогов;
- стимулирования процессов развития и нововведений в ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогический услуг «Заворонежский» для поддержания и постоянного повышения качества и конкурентоспособности образования;

- установления оплаты труда руководителям общеобразовательных учреждений в зависимости от средней заработной платы педагога;

1.1.Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

1.1.Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Критерии взаимосвязаны:

- с достижением показателей, поставленных организацией в соответствии с ее целями функционирования и развития.
- с достижением показателей государственного заказа.

Стаж педагогической работы и уровень образования педагога учитываются в стимулирующих выплатах за качество работы педагога.

В данном Положении используется следующие понятия:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Оклад(должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты работникам включают в себя денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Стимулирующие выплаты (премии) работникам ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский» включает в себя выплаты по результатам труда (премии), направленные на повышение качества воспитательного процесса.

Персональные надбавки работникам учреждения включает в себя выплаты стимулирующие повышение деловых (трудовых) качеств работников, устанавливается дифференцированно.

2. Формирование и структура фонда оплаты труда ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский».

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с учредителем.

2.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3.Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогического персонала, работников структурных подразделений, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

2.4. Директор формирует и утверждает штатное расписание ТОГБУ «Центр по оказанию психолого-педагогических услуг «Заворонежский»в пределах базовой части фонда оплаты труда. При этом:

1) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, устанавливается в объёме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

2) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в объёме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда состоит из общей части и специальной части.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат

3.1 Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работникам учреждения с учетом Типовых критериев оценки эффективности деятельности работников (далее – Критерии).

3.2 В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в учреждении создается специальная открытая комиссия (далее – комиссия), в которую входят представители администрации, председатель профсоюзной организации, председатель совета трудового коллектива. Состав комиссии и председатель избираются открытым голосованием на собрании трудового коллектива. Результаты голосования вносятся в протокол собрания трудового коллектива, подписывается всеми участниками голосования.

Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в три месяца.

Заседание Комиссии может быть инициированно председателем Комиссии или директором.

Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

3.3. Размеры поощрительных выплат устанавливаются в процентах к окладу, общий объем всех выплат для каждого работника максимальным размером не ограничивается. Поощрительные выплаты работникам устанавливаются в соответствии с критериями оценки результативности профессиональной деятельности (Приложения к данному положению).По решению комиссии могут быть установлены дополнительные критерии установления надбавок и доплат.

3.4. Установление, пересмотр размеров поощрительных выплат происходит в следующем порядке:

1. На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого работника количество процентов в пределах диапазона, предусмотренных в Критериях.

2. Указанный в Положении максимальный размер поощрительных выплат устанавливается при полном соответствии деятельности работника приведенным критериям. Конкретный размер стимулирующих надбавок или доплат работника варьируется от 0 процентов до указанного в Положении максимального размера и устанавливается исходя из оценки деятельности работника по приведенным критериям. Размер надбавки определяется путем суммирования процентов по всем критериям (показателям).

3. По результатам рассмотрения представленных документов оформляется протокол заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат за подписью членов комиссии, принимавших участие в заседании.

3.5. При несогласии работников с решением комиссии, в течение 3 дней работники вправе подать, а руководитель учреждения обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее апелляция).

3.6. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Руководитель образовательной организации обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены.

3.7. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, протокол заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается руководителем и вступает в силу.

3.8. На основании протокола заседания комиссии по распределения стимулирующих выплат руководитель учреждения устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда

оплаты труда, исходя из его установленного размера, на следующий период времени, предусмотренный в Критериях.

4. Отмена стимулирующих выплат

4.1. Отмена установленных выплат, либо снижение их размеров могут производиться по следующим основаниям:

- нарушение трудовой дисциплины,
- неполное и (или) некачественное исполнение работниками своих должностных и функциональных обязанностей
- несоблюдение работником норм и правил техники безопасности, охраны труда, санитарных норм и правил, противопожарной безопасности

5.2. Руководитель учреждения оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Устава образовательной организации;
- при необеспечении условий безопасности воспитанников;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра;