

**Государственное областное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Мурманская коррекционная школа-интернат № 3»**

СОГЛАСОВНО

Председатель ПК

ГБОУ Мурманская КШИ № 3

О.В. Санташова

20 24 г.



ПРИНЯТО

на педагогическом совете

протокол № 9

от

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБОУ Мурманская КШИ № 3

Е.Н. Садовская

Приказ № 49

от « 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01

« 31 » 01



ПОЛОЖЕНИЕ

**о стимулирующих доплатах и надбавках
работникам ГБОУ Мурманская КШИ № 3**

I. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих доплатах и надбавках работникам государственного областного бюджетного общеобразовательного учреждения «Мурманская коррекционная школа-интернат № 3» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Примерным положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утверждённым приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 02.07.2014 № 1399 (в действующей редакции);
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Уставом ГБОУ Мурманская КШИ № 3;
- Коллективным договором ГБОУ Мурманская КШИ № 3.

1.2. Настоящее Положение о стимулирующих доплатах и надбавках работникам ГБОУ Мурманская КШИ № 3 (далее – Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательной и воспитательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышении ответственности за конечные результаты труда, предусматривает единые принципы материального стимулирования труда работников Учреждения и включает в себя:

- Перечень видов и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- Условия установления стимулирующей надбавки за высокую результативность и качество работы сотрудникам Учреждения;
- Условия установления стимулирующей надбавки за высокую результативность и качество работы заместителям директора, руководителям структурных подразделений Учреждения;
- Заключительные положения.

1.3. На основании настоящего Положения каждый работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

II. Перечень видов и условия осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие доплаты и надбавки:
 - за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
 - за знание и применение в работе иностранных языков;
 - за почетное звание Российской Федерации – 400 рублей ежемесячно, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж в районах Крайнего Севера;
 - за ученую степень, ученое звание – 7 000 рублей ежемесячно, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж в районах Крайнего Севера;
 - за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации) – 20 000 рублей ежемесячно, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж в районах Крайнего Севера;
 - педагогу–молодому специалисту – 20 % к должностному окладу ежемесячно с учётом педагогической нагрузки;
 - за библиотечный стаж работы;
 - медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение первых пяти лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения – 30 % к месячному должностному окладу;
 - медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), за непрерывный стаж работы от 5 лет и более – 40 % к месячному должностному окладу;
 - за высокую результативность и качество работы;
- ежемесячная доплата педагогическим работникам (далее - ежемесячная доплата):
 - за первую квалификационную категорию в размере **10 000 рублей**;
 - за высшую квалификационную категорию в размере **15 000 рублей**.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается по основному месту работы за фактически отработанное время при условии работы не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с продолжительностью рабочего времени (нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. В случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет менее одной ставки, ежемесячная доплата не устанавливается, в случае, когда фактическая нагрузка педагогического работника составляет более одной ставки, ежемесячная доплата не увеличивается.

- премии:
 - за основные результаты работы (месяц, четверть, календарный или учебный год);
 - за выполнение особо важных или срочных работ;
 - за награждение Почетной грамотой Мурманской областной Думы, Почетной грамотой Губернатора Мурманской области, Почетной грамотой Министерства образования и науки Мурманской области, Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации.
- иные поощрительные выплаты:
 - единовременная поощрительная выплата педагогу – молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 N 1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), в **размере 100 000 рублей**.

Единовременная поощрительная выплата педагогу – молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. Единовременная поощрительная выплата педагогу - молодому специалисту производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору у конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации;

– единовременные поощрительные выплаты к юбилейным датам со дня рождения, профессиональным праздникам.

2.2. Выплаты стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от преподаваемого предмета, организации учебной и/или воспитательной деятельности в классах-комплектах и группах-комплектах, в классах с повышенной наполняемостью, в выпускных классах при подготовке к ГИА, при реализации СИПР.

Размер стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) составляет 10% – 40 % к должностному окладу работников с учётом педагогической нагрузки.

Выплаты стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) устанавливаются **два раза в год (сентябрь, январь)** в пределах фонда оплаты труда работников учреждения:

- по представлению заместителей директора – работникам, подчиненным заместителям руководителей.

2.3. Выплаты стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается непедагогическим работникам в зависимости от сложности выполняемой работы, трудоёмкости и вложенных энергозатрат (например, подготовка к новому учебному году, ремонты помещений).

Выплаты стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливаются **в абсолютной величине** по факту за прошедший месяц по представлению заместителя директора по АХЧ или завхоза.

2.4. Условия премирования и выплат стимулирующего характера должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

III. Условия установления стимулирующей надбавки за высокую результативность и качество работы сотрудникам Учреждения

3.1. Для распределения стимулирующих надбавок за высокую результативность работы и качество работы создаётся **экспертная комиссия** из числа педагогических и других работников Учреждения с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом директора Учреждения.

3.2. Вопросы установления надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются экспертной комиссией на заседаниях, **проводимых 1 раз в четверть**. Экспертная комиссия проводит мониторинг и оценку профессиональной деятельности каждого работника Учреждения, учитывая следующие показатели:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем образовательного учреждения и его заместителями;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки (анкетирования участников образовательного процесса).

4.3. Результаты мониторинга профессиональной деятельности работников заносятся комиссией в **персональную карту** каждого работника и оцениваются в **баллах**.

3.4. Основной расчетный показатель для определения размера надбавок за высокую результативность работы и качество работы – денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника.

3.5. Минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка для каждого работника Учреждения – **30 баллов**.

3.6. Критерии оценки деятельности работников Учреждения для установления стимулирующих выплат по окончании каждой четверти прилагаются (приложения № 1 – 7).

3.7. Выплаты стимулирующего характера в баллах устанавливаются в абсолютных величинах.

IV. Условия установления стимулирующей надбавки за высокую результативность и качество работы заместителям директора, руководителям структурных подразделений Учреждения.

4.1. Стимулирующая надбавка за высокую результативность и качество работы заместителям директора, руководителям структурных подразделений, подчиняющихся непосредственно директору устанавливается директором учреждения **ежемесячно** в следующем порядке и за следующие показатели:

№ п/п	Виды работ, за которые устанавливается доплата	% к должностному окладу	Абсолютные значения (руб.)
1.	за эффективность осуществления руководства образовательной и/или воспитательной и/или административно-хозяйственной деятельностью (в зависимости от степени ответственности и качества выполненной работы в установленные сроки)	—	5 000 – 25 000
2.	за качественное выполнение срочных работ по организации образовательной и/или воспитательной и/или административно-хозяйственной деятельности (в зависимости от объёма данной работы и срока выполнения)	—	5 000 – 25 000
3.	работа по руководству ППк, Ресурсным учебно-методическим центром, методической работой Учреждения, Контрактной службой (в зависимости от количества и качества организации методических мероприятий)	—	5 000 – 25 000

V. Заключительные положения.

5.1. Примерный перечень нарушений, за которые стимулирующие выплаты и премии не начисляются:

- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества;

- наличие дисциплинарного взыскания;
- в случае, если количество баллов по итогам мониторинга профессиональной деятельности составляет менее 30 баллов.

5.2. Снижение размера или снятие стимулирующих выплат (премии) производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

5.3. При применении к должностному окладу (окладу) повышающих коэффициентов, образующих новый должностной оклад (оклад), стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) должностному окладу (окладу).

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе не устанавливать стимулирующие доплаты, надбавки, премии.

5.6. Премии и поощрительные выплаты к юбилейным датам со дня рождения, профессиональным праздникам не являются гарантированными выплатами.

5.7. Настоящее Положение о стимулирующих доплатах и надбавках работникам ГОБОУ Мурманская КШИ № 3 может быть дополнено и изменено.