

ПРИНЯТО:
Общим собранием трудового коллектива
ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7
Протокол № _____ от 23.01.2017 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
ГКУСО РО
Т.А. Шебанова



УТВЕРЖДЕНО:
Приказом ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7
от «23» 01 2017 г. № 49-02

Директор
С.В. Поленова



**Положение
о порядке и условиях установления выплат
стимулирующего характера работникам ГКУСО РО
Таганрогского центра помощи детям № 7**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным и областным законодательством, постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (Приложение № 3 раздел 4) в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества труда, а также поощрения за выполненную работу.

**2. Порядок и условия установления выплат
стимулирующего характера**

2.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.4. **Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается:

от года до 5 лет - 10 процентов.

2.4.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и **утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.**

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.4.2. Медицинскому персоналу – в зависимости от качества работы по оказанию медицинской помощи воспитанникам.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки качества труда медицинских работников определяются учреждением самостоятельно и **утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.**

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда медицинских работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

2.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ работникам учреждения и ее размерах принимается руководителем учреждения **в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.**

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается руководителем учреждения **в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда**, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

2.6. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителю автомобиля, тарифицированному по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятому перевозкой воспитанников в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

2.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителем, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

2.8. Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

2.9. Работникам могут выплачиваться **премии по итогам работы** в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и **фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда**. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

2.9.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

2.10. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются **иные выплаты стимулирующего характера**:

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителю автомобиля.

2.11. **Надбавка за квалификацию** устанавливается педагогическим и медицинским работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается работникам со дня принятия решения аттестационной комиссии о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы и установленного объема педагогической и медицинской работы и составляет:

Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории -- 15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории -- 30 процентов.

Медицинским работникам:

- при наличии второй квалификационной категории -- 7 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории -- 15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории -- 30 процентов.

Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении первой (высшей) категории.

2.12. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом установленного объема педагогической работы и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе, выполняемой по совместительству со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

2.12.1. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы, от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы и составляет:

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов;

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Данная надбавка производится в соответствии с перечнем ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака, утвержденным главным распорядителем средств областного бюджета.

2.13. Надбавка за классность устанавливается водителю автомобиля:

имеющему квалификацию первого класса, -- в размере 25 процентов ставки заработной платы,

имеющему квалификацию второго класса, -- в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителю автомобиля за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

2.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

2.15. Работнику может быть установлено несколько стимулирующих выплат по разным основаниям.

2.16. Выплаты установленных надбавок и доплат стимулирующего характера производятся бухгалтерией ежемесячно в соответствии со сроками, определенным приказом в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.17. Доплаты в течение года могут быть изменены либо прекращена их выплата в зависимости от результатов деятельности и личного участия работника в обеспечении процесса работы учреждения, а также истечения срока действия документа, подтверждающего право на ее выплату.

2.18. Изменение или прекращение выплаты надбавок и доплат в течение года производится приказом директора по согласованию с профсоюзным органом.

2.19. Виды и размер стимулирующих выплат отражаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) работников.

3. Заключительные положения

3.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

3.2. Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2017 года.

Положение

о порядке и условиях установления выплат
стимулирующего характера работникам ГКУСО РО
Государственного центра помощи детям № 7

Глава 3. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным и областными законодательством, принятыми Правительством Ростовской области от 09.11.2015 № 765-ЗС в сфере труда работников государственных бюджетных, государственных и муниципальных учреждений системы образования Ростовской области, государственных учреждений социального обслуживания Ростовской области психосоциальной помощи детям, оставшимся без попечения родителей (Приложение № 3 раздел 4) в целях установления материальной заинтересованности работников в повышении качества труда, а также поощрения за выполненную работу.

2. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

2.1. В учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.3. Набавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.4. Набавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: