ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4
ГОРОДА НОВОКУЙБЫШЕВСКА ГОРОДСКОГО ОКРУГА НОВОКУЙБЫШЕВСК
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ (ГБОУ ООШ №4 г.Новокуйбышевска)
446208, Россия, Самарская область, г. Новокуйбышевск, ул. Миронова, 32, тел. – факс 2 – 15 – 25

«ПРИНЯТО»
Решением
Общего собрания работников
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
Протокол № 4
от 27.08.2015
Председатель
_____ Борисова О.В.

«СОГЛАСОВАНО»
Управляющим советом
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
Протокол №4 от 27.08.2015
Председатель
_____Чухвичёва С.М.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета Учреждения
_____Воронина С.П.

«УТВЕРЖДЕНО»
Приказом директора
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
№ 432 -од
от 01.09.2015
Директор
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
_____Борисова О.В.

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующих выплат работникам

1.Общие положения

1.1 Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам (далее – Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 4 города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – Учреждение).

1.2 Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта Учреждения и одновременно с Положением об оплате труда устанавливает систему оплаты труда, сложившуюся в Учреждении.

1.3 Настоящее Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлениями и иными нормативными правовыми актами Самарской области, приказами и распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом и Коллективным договором Учреждения.

1.4 Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника Учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

выплаты стимулирующего характера – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей в Учреждении;

Школа – структурная единица Учреждения, реализующая основные общеобразовательные программы начального и основного общего образования;

Структурное подразделение - структурная единица Учреждения, реализующая основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением, для которых работа в Учреждении является основным местом, за исключением директора Учреждения и работников, работающих по совместительству (как внешнему, так и внутреннему), и на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.

1.6 Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.7 Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

а) стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

б) стимулирующие выплаты за интенсивность труда;

в) премии;

г) ежемесячные выплаты за выслугу лет работникам Структурных подразделений.

1.8 Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.9 Условиями для назначения стимулирующих выплат работникам Структурных подразделений за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в Структурном подразделении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье обучающихся в была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.10 Условием назначения стимулирующих выплат за интенсивность, премии является отсутствие дисциплинарного взыскания.

1.11 Максимальный срок, на который могут быть назначены стимулирующие выплаты работникам Учреждения, за исключением ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Структурных подразделений, составляет один год.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить разовый или периодический характер.

1.12 В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства могут быть направлены на стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии.

1.12.1Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии носят разовый характер, ~~и~~ назначаются сроком на один месяц и максимальными размерами не ограничиваются.

1.12.2 Стимулирующие выплаты за интенсивность труда назначаются за конкретно выполненную работу.

1.12.3 Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении стимулирующей выплаты за интенсивность труда является служебная записка заместителей директора Школы, заведующих Структурными подразделениями «Детский сад «Буратино», «Детский сад

«Жар-птица с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

1.12.4Премии могут назначаться

- за результаты по итогам года (полугодия, квартала);
- в связи с юбилейными датами (женщинам – 50,55 лет; мужчинам – 60 лет);
- в связи с выходом на пенсию;
- за привлечение инвестиционных (внебюджетных) средств;
- за участие в разработке, подготовке и проведении значимых мероприятий, направленных на развитие Учреждения.

1.13 Назначенные работникам Учреждения стимулирующие выплаты прекращаются:

- в связи с истечением срока, на который они были назначены;
- в связи с их отменой.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения, кроме ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Структурных подразделений, могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора Учреждения в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений;
- появление случаев травматизма обучающихся;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- перевод работника на другую должность (профессию) за исключением младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала.

1.14 Основанием для назначения и отмены любых стимулирующих выплат работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

2. Стимулирующие выплаты работникам Школы

2.1.Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

2.2. Стимулирующий фонд Школы составляет не более 21,34% от фонда оплаты труда работников Школы, и распределяется следующим образом:

- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего фонда Учреждения;
- на стимулирующие выплаты руководящим работникам Школы (за исключением директора) в размере не более 22 %от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы в размере не менее 60 %от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу (секретарь) Школы в размере не более 5 % от стимулирующего фонда;

- на стимулирующие выплаты обслуживающим работникам Школы в размере не более 10 %от стимулирующего фонда.

2.3 Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.3.1Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

2.3.2 Стимулирующие выплаты работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

2.3.3 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Школы, устанавливаются приложением к настоящему Положению.

2.3.4 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

2.3.5 Размер стимулирующий выплаты работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$А = Б * В$$

где:

А – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Б – количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора для каждой категории работников.

Стоимость одного балла для каждой категории работников рассчитывается отдельно по формуле:

$$В = Д / Г$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – стимулирующий фонд отдельной категории работников согласно пункту 2.2 в денежном выражении на 01.01и 01.09 расчетного года;

Г – общее количество баллов отдельной категории работников.

3.Стимулирующие выплаты работникам Структурных подразделений

3.1 Работникам Структурных подразделений могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Структурного подразделения.

3.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.2.1 Работникам Структурного подразделения могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.2.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурных подразделений могут носить периодический или разовый характер.

3.2.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда Структурного подразделения распределяется на перечень стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии - не менее 24% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости - не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми Структурного подразделения - не менее 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда;
- выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников - не более 25% от стимулирующей части фонда оплаты труда, из них не более 40 % на стимулирующие выплаты заведующему Структурного подразделения.

3.2.4 Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, могут носить периодический или разовый характер.

3.2.5 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Структурных подразделений «Детский сад «Буратино», «Детский сад «Жар-птица» (включая заведующего Структурного подразделения), устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

3.2.6 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Структурных подразделений за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

3.2.7 Размер стимулирующей выплаты работнику Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$А = Б * В$$

где:

А – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Б – количество баллов конкретного работника Структурного подразделения, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора для каждого направления из перечня стимулирующих выплат.

Стоимость одного балла для каждого направления из перечня стимулирующих выплат рассчитывается отдельно по формуле:

$$В = Д / Г$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – стимулирующий фонд отдельного направления из перечня стимулирующих выплат согласно пункту 3.2.3 в денежном выражении на 01.01и 01.09 расчетного года;

Г – общее количество баллов по отдельному направлению.

Стимулирующий фонд и общее количество баллов для расчета стоимости одного балла по направлению - качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – рассчитывается без учета выплаты и количества баллов заведующего Структурным подразделением.

3.3.Ежемесячные надбавки за выслугу лет:

3.3.1.Работникам Структурных подразделений назначаются ежемесячные надбавки за выслугу лет.

3.3.2.На выплаты ежемесячных надбавок за выслугу лет направляется не менее 13% стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.3.3.Ежемесячные надбавки за выслугу лет назначаются бессрочно (на время работы в Учреждении).

3.3.4.Условиями назначения ежемесячных надбавок за выслугу лет являются:

- работа по должностям (профессиям), предусмотренным профессиональными квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня, утвержденными Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353;
- стаж работы по указанным должностям (профессиям) не менее 3 лет.

3.3.5.Ежемесячная надбавка работникам Структурного подразделения за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:
- при выслуге от 3 до 10 лет - 10% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет - 15% должностного оклада.

3.3.6.Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника Структурного подразделения права на получение этой надбавки.

3.4.Стимулирующие выплаты заведующему Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.4.1 Заведующему Структурным подразделением могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, установленные приложением к настоящему Положению.

3.4.2 Стимулирующие выплаты заведующему Структурным подразделением назначаются из средств, направляемых на выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья обучающихся.

Общий объем стимулирующих выплат заведующему Структурным подразделением должен составлять не более 40 % от размера средств, направляемых на выплаты работникам этого Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3.4.3 Размер стимулирующих выплат заведующему каждого Структурного подразделения определяется по формуле:

$$А = Б * В$$

где:

А – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты заведующему Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаемые работникам Структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Б – количество баллов заведующего Структурным подразделением, определенное соответствующей экспертной комиссией по оценке эффективности;

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается 1раз в год (в январе) на основании приказа директора.

Стоимость одного балла устанавливается в следующем порядке:

$$В = Д / Г$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – объем денежных средств на 01.01 расчетного года, который может быть направлен в соответствии с пунктом 3.2.3. настоящего Положения на стимулирующие выплаты за эффективность труда заведующего Структурного подразделения, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Г – максимально возможное количество баллов в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы заведующего Структурного подразделения.

3.5.Премии и стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы

3.5.1.В случае образования экономии по фонду оплаты любого Структурного подразделения работникам этого Структурного подразделения могут быть выплачены премии или стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы.

3.5.2.Премия работникам Структурных подразделений носит разовый характер.

3.5.3.Перечень работников, сроки выплаты и конкретные размеры премий устанавливаются приказом директора Учреждения исходя из конкретных обстоятельств.

3.5.4.Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность труда могут носить как разовый так и периодический характер.

3.5.5.Стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность труда назначаются за конкретно выполненную (выполняемую) работу.

3.5.6.Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении выплаты за интенсивность труда является служебная записка заведующего Структурным подразделением с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

3.5.7.Размер каждой выплаты за интенсивность труда максимальным пределом не ограничивается.

4.Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

4.1.Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Учреждения два раза в год (в январе и сентябре) на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

4.2.Стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру Школы, заведующему Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в календарном году, предшествующем году назначения[1] этих стимулирующих выплат.

4.3.Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в учебном году, предшествующем году назначения[2] этих стимулирующих выплат.

4.4.Все работники Учреждения, за исключением, указанных в пункте 4.2, претендующие на получение стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, 2 раза в год обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками Учреждения в виде портфолио по форме, утвержденной приказом директора Учреждения.

4.5.В каждой структурной единице Учреждения (отдельно в Школе и отдельно в Структурном подразделении) образуются самостоятельные экспертные комиссии по оценке эффективности.

Экспертные комиссии по оценке эффективности в каждой структурной единице Учреждения состоят из работников этой единицы. Персональный состав каждой экспертной комиссии по оценке эффективности устанавливается приказом директора Учреждения.

4.6.Каждая экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 18 сентября (января) (работники, указанные в пункте 4.4. настоящего Положения), и не позднее 20 января (работники, указанные в пункте 4.2. настоящего Положения) предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

---

[1] Например, стимулирующие выплаты работнику Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в 2015 году назначаются по результатам деятельности этого работника в 2014 году.

[2] Например, стимулирующие выплаты работнику Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в 2015-2016 году назначаются по результатам деятельности этого работника в 2014-2015 году.

Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности содержит:

- дату и время его составления;
- состав членов комиссии, участвовавших на заседании;
- сводную информацию об эффективности деятельности каждого работника своей структурной единицы, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);
- подписи членов комиссии, участвовавших на заседании.

4.7.Не позднее 21 января (сентября) директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

4.8.Управляющий совет Учреждения не позднее 7 календарных дней рассматривает представленную директором Учреждения аналитическую информацию об эффективности деятельности работников Учреждения.

4.9.Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения два раза в год издает приказ о назначении работникам Учреждения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

- не позднее 28 января;
- не позднее 28 сентября.

В данном документе пронумеровано и скреплено печатью 11
(одиннадцать) лист 08

Директор ГБОУ ООШ №4
г.о. Новокуйбышевска О.В. Борисова
«01» 09 2015 г.