

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4 ИМЕНИ
И.И. МИРОНОВА 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 № 3
от 18.12.2023г.
Председатель
_____ Борисова О.В.

«СОГЛАСОВАНО»

Управляющим советом
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
Протокол № 8 от
18.12.2023г.
Председатель
_____ Палашич Т.А.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
профсоюзного комитета
Учреждения
_____ Воронина С.П.

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом директора
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
№ 406-од
от 18.12.2023г.
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 имени И.И. Миронова 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.

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 напряженность и 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 4 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 Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников во время нахождения в Структурном подразделении, во время которого ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.10 Условием назначения стимулирующих выплат за напряженность и 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 Структурного подразделения, 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 напряженность и интенсивность труда и премии.

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

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

1.12.3 Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении стимулирующей выплаты за интенсивность и напряженность труда является служебная записка заместителей директора Школы, руководителя Структурного подразделения «Детский сад «Жар-птица» с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

1.12.4. В случае сложившейся экономии предоставленной субсидии из федерального и областного бюджетов на ГБОУ ООШ № 4 г.Новокуйбышевска на финансирование расходных обязательств по финансовому обеспечению мероприятий по обеспечению деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, данные средства могут быть направлены только на премирование советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями по результатам работы, не входящей в критерии оценки деятельности. Размер премии зависит от конкретного вклада работника и максимальными размерами не ограничивается. Премии и иные поощрительные выплаты советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями могут назначаться в следующих случаях:

- за высокую результативность по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за напряженность и интенсивность .

1.13. Премии могут назначаться

- за результаты по итогам года (полугодия, квартала, месяца);
- 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;

1.14 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 Структурного подразделения, 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.

1.15 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 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 надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) педагогическим работникам Школы в размере не более 75 % от стимулирующего фонда;
- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) работникам Школы, кроме педагогических работников Школы и директора Учреждения в размере не более 22 % от стимулирующего фонда.

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

2.3.1 Работникам 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 стимулирующей выплаты работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается один раз в год (в январе) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

где:

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

B - количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

V - стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается один раз в год (в январе) на основании приказа директора для каждой категории работников.

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

$$V = D / G$$

где:

V - стоимость одного балла;

D - стимулирующий фонд отдельной категории работников согласно пункту 2.2 в денежном выражении на 01.01. расчетного года;

G - общее количество баллов отдельной категории работников.

3. Стимулирующие выплаты работникам Структурных подразделений

3.1 Работникам Структурного подразделения 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 Структурного подразделения могут носить периодический или разовый характер.

3.2.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда Структурного подразделения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки перечнем критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников направляется не менее 54 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников

- на ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за интенсивность и напряженность (за работу с интегрированными детьми с отклонениями в развитии, детьми разного возраста, превышение плановой наполняемости и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда.

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 Структурного подразделения «Детский сад «Жар-птица» (включая руководителя Структурного подразделения), устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

3.2.6 Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Структурного подразделения 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 один раз в год (в январе) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

где:

A - 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 один раз в год (в январе) 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:

$$B = D / G$$

где:

В - стоимость одного балла;

Д - стимулирующий фонд отдельного направления из перечня стимулирующих выплат согласно пункту 3.2.3 в денежном выражении на 01.01. 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 руководителя Структурным подразделением.

3.3. Ежемесячные надбавки за выслугу лет:

3.3.1. Работникам Структурного подразделения 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 (с изменениями от 10.06.2021 г. № 390);

- 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 руководителю Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.4.1. Руководителю 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 руководителю Структурным подразделением назначаются из средств, направляемых на выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья

обучающихся.

Общий объем стимулирующих выплат руководителю 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 руководителю каждого Структурного подразделения определяется по формуле:

$$A = B * B$$

где:

A - размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты руководителю 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.

B - количество баллов руководителю Структурным подразделением, определенное соответствующей экспертной комиссией по оценке эффективности;

B - стоимость одного балла.

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

Стоимость одного балла устанавливается в следующем порядке:

$$B = Д / Г$$

где:

B - 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 руководителю 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 руководителя Структурного подразделения.

3.5. Премии и стимулирующие выплаты за напряженность и интенсивность труда.

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

3.5.2. Премия работникам Структурного подразделения 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 напряженность и интенсивность труда могут носить как разовый так и периодический характер.

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

3.5.6. Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении выплаты за напряженность и интенсивность труда является служебная записка руководителя 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 один раз в год (в январе) на период с 01 января по 31 декабря.

4.2. Стимулирующие выплаты заместителям директора и заместителю директора по финансам Школы, руководителю 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 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 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, 1 раз 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 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.

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 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 5 календарных дней рассматривает представленную директором Учреждения аналитическую информацию

об эффективности деятельности работников Учреждения.

4.9. Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения один раз 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.