

ПРИНЯТО

Решением
Общего собрания работников
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
Протокол № 7
от 27.12.2024г.
Председатель
_____ Борисова О.В.

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
Протокол № 9 от
27.12.2024г.
Председатель
_____ Палашич Т.А.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
№ 477-од
от 27.12.2024г.
Директор
ГБОУ ООШ № 4
г. Новокуйбышевска
_____ Борисова О.В.

УЧТЕНО

мнение
Профсоюзного комитета
Председателем
профсоюзного комитета
Учреждения
_____ Воронина С.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующего фонда
оплаты труда работников**

1. Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников (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).

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

1.2. 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.

1.3 Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

заработная плата (оплата труда) работника Учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

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, основного и среднего общего образования;

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

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением. Действие настоящего Положения не распространяется на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.

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

1.6. 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 выплаты стимулирующего характера.

1.7 Назначенные работникам Учреждения стимулирующие выплаты (за исключением надбавки за выслугу лет) 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, могут быть отменены до истечения срока их действия в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений;
- перевод работника на другую должность (профессию).

1.8. Основанием для назначения, отмены стимулирующих выплат работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

1.9. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

1.10. Для установления стимулирующих выплат приказом директора формируются экспертные советы по установлению стимулирующих выплат для каждой структурной единицы (далее - совет, советы). Совет создается сроком на один календарный год.

1.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора на основании протокола заседания совета.

2. Стимулирующие выплаты работникам Школы

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

Виды стимулирующих выплат работникам Школы:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность) на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

2.2. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы (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.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носит периодический характер и выплачивается ежемесячно.

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Школы, устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению.

Порядок назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

Размер надбавки за результативность и качество работы (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;

Б – количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертным советом 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:

$$B = D / \Gamma$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – размер стимулирующей части фонда отдельной категории работников в денежном выражении на 01.01 и 01.09 расчетного года;

Г – общее количество баллов отдельной категории работников.

2.3. Размер надбавки за интенсивность определяется советами на основании служебных записок ответственных лиц, в прямом подчинении которых находятся работники.

2.4. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора сроком не более чем на один календарный год с указанием даты начала и окончания периода ее действия. В течение периода действия надбавки за интенсивность и напряженность работы ее размер может быть снижен или выплата прекращена полностью в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.5. Премия за выполнение особо важных или срочных работ, премия по итогам работы (месяц, квартал, год) (далее – премии) устанавливаются приказом директора в целях материального поощрения и повышения мотивации к улучшению качества выполняемых задач, возложенных на общеобразовательное Учреждение. Конкретный размер премии может определяться в абсолютном размере.

2.6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники» и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в

случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

2.7. Работник, претендующий на ежемесячную надбавку за выслугу лет, направляет ходатайство в экспертный совет для определения стажа работы. Экспертный совет в соответствии с данными из трудовой книжки или сведениями о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем, принимает решение о подтвержденном стаже.

2.8. Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет:

от 3-х лет до 10 лет - 200 рублей;

от 10 лет до 20 лет – 300 рублей;

от 20 лет – 400 рублей.

2.9. Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника Школы права на получение этой надбавки.

2.10. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работнику на основании приказа министерства образования Самарской области о присвоении квалификационной категории.

1. Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения

3.1 Работникам Структурного подразделения «Детский сад «Жар-птица» (далее- Структурное подразделение) могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Структурного подразделения.

К стимулирующим выплатам относятся:

выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области,

подведомственных министерству образования и науки Самарской области;

выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы;

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 групп и другое);

ежемесячные надбавки за выслугу лет.

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 Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования Самарской области, направляется не менее 54% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

- на выплаты помощникам воспитателя, медицинским работникам и иным категориям работников (за исключением воспитателей и иных педагогических работников) за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты 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 групп и другое) направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников;

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

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

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Структурного подразделения, устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Структурного подразделения за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы,

устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда), которая устанавливается на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носит периодический характер и выплачивается ежемесячно.

Условиями для назначения надбавки за результативность и качество работы (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 занятиях, в совместной и в свободной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

Размер стимулирующей выплаты работнику Структурного подразделения за результативность и качество работы (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:

$$A = B * B$$

где:

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

B – количество баллов конкретного работника Структурного подразделения определенное экспертным советом по оценке эффективности;

B – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе, 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:

$$B = D / \Gamma$$

где:

B – стоимость одного балла;

D – стимулирующий фонд отдельного направления из перечня стимулирующих выплат согласно пункту 3.1 в денежном выражении на 01.01, 01.09 расчетного года;

\Gamma – общее количество баллов по отдельному направлению.

Стимулирующая часть фонда 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 Структурного подразделения.

3.3 Стимулирующие выплаты за интенсивность (напряженность) труда устанавливаются воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам.

Размер надбавки за интенсивность (напряженность) работы определяется советами на основании служебных записок ответственных лиц, в прямом подчинении которых находятся работники.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора Учреждения сроком не более чем на один календарный год с указанием даты начала и окончания периода ее действия. В течение периода действия надбавка за интенсивность и напряженность работы, ее размер может быть снижен или выплата прекращена полностью в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.4. Работникам Структурного подразделения назначается ежемесячная надбавка за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет назначается бессрочно (на время работы в Структурном подразделении).

Условиями назначения ежемесячной надбавки 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.

Работник, претендующий на ежемесячную надбавку за выслугу лет, направляет ходатайство в экспертный совет для определения стажа работы. Экспертный совет в соответствии с данными из трудовой книжки или сведениями о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем, принимает решение о подтвержденном стаже.

Ежемесячная надбавка работникам Структурного подразделения за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада;
- свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.

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

3.5. Стимулирующие выплаты руководителю Структурного подразделения за результативность и качество работы (эффективность труда) производятся на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы,

установленных приложением № 3 к настоящему Положению.

Размер стимулирующих выплат за результативность и качество работы (эффективность труда) руководителю Структурного подразделения устанавливается исходя из количества баллов, в следующих размерах:

от 30 - 40,5 баллов – 2%

от 41 - 50,5 баллов – 3%

от 51 - 60,5 баллов – 4 %

от 61 – 69,5 баллов – 5%

от 70 и более – 6 %

К видам стимулирующих выплат руководителям Структурного подразделения относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);

Общая сумма выплаченных в течение года руководителю Структурного подразделения стимулирующих выплат не должна превышать 10 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников Структурного подразделения.

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

4.1 Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы, ведущим непосредственно образовательную деятельность, и работникам Структурного подразделения (за исключением руководителя Структурного подразделения) за **результативность и качество работы (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 руководителя, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, работникам Школы из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала, руководителю Структурного подразделения устанавливаются в феврале месяце на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.

4.3. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за результативность и качество работы (эффективность), на основании критериев, позволяющих оценить

результативность и качество работы, назначаются по результатам деятельности этих работников в периоде, предшествующем дате назначения этих стимулирующих выплат.

4.4. Все работники Учреждения, за исключением заместителей руководителя, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, претендующие на получение стимулирующих выплат за результативность и качество работы (эффективность), на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, один раз в год обязаны предоставлять в свой совет материалы самоанализа своей деятельности.

Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками Учреждения в виде портфолио.

Заместители руководителя, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал предоставляют в совет листы самооценки.

4.5. В каждой структурной единице Учреждения (отдельно в Школе и отдельно в Структурном подразделении) образуются самостоятельные экспертные советы.

Советы в каждой структурной единице Учреждения состоят из работников этой единицы. Персональный состав каждого экспертного совета устанавливается приказом директора Учреждения.

4.6. Каждый совет проводит оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа их деятельности, и не позднее 20 января, предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа работников (за исключением работников, указанных в пункте 4.2) и протокол своего заседания.

Протокол заседания совета содержит:

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

4.7. Не позднее 21 января директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения сводную информацию об эффективности деятельности каждого работника в соответствии с критериями эффективности труда.

4.8. Управляющий совет Учреждения не позднее 3 календарных дней рассматривает представленную директором Учреждения сводную 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 26 января.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 января 2025 года.

5.2. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников Учреждения с учетом мнения Управляющего совета, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора Учреждения.

5.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) руководитель обязан ознакомить работника с настоящим Положением под роспись.

5.4. Текст данного Положения размещается на официальном сайте Учреждения.

5.5. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок.