

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3 ИМЕНИ
З.А. КОСМОДЕМЬЯНСКОЙ ГОРОДА НОВОКУЙБЫШЕВСКА ГОРОДСКОГО ОКРУГА
НОВОКУЙБЫШЕВСК САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ (ГБОУ СОШ № 3 г. НОВОКУЙБЫШЕВСКА)**

ПРИНЯТО

Решением общего
собрания работников
от « 17 » декабря 2021г.
Протокол № 4
Председатель
_____ Т.А.Иванушкина

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом
Протокол № 2
от « 17 » декабря 2021г.
Председатель
_____ Е.В. Завалишина

УЧТЕНО

мнение Профсоюзного
комитета
Протокол № _____
от « 17 » декабря 2021г.
Председатель
_____ Е.А. Кислухина

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 279 - од
от « 17 » декабря 2021г.
Директор ГБОУ
СОШ № 3
г. Новокуйбышевска
_____ Т.В. Амосова

**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 средней общеобразовательной школы № 3 имени З.А. Космодемьянской 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, реализующая основные общеобразовательные программы общего образования;

Структурное подразделение («Детский сад «Ягодка») – структурная единица, реализующая программы дошкольного образования.

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением, за исключением директора Учреждения и работников - физических лиц, с которыми Учреждением установлены гражданско-правовые взаимоотношения, либо которые не являются основными работниками Учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Учреждения за фактически отработанное время в порядке и сроки, установленные в Учреждении для выплаты заработной платы.

1.7. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

а) надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы;

б) стимулирующие выплаты за интенсивность труда (*большой объём документов и документооборота в течение дня; выполнение срочных и неотложных работ, выполнение работ, требующих повышенного внимания и др.*);

в) премии;

г) ежемесячные выплаты за выслугу лет работникам Структурного подразделения.

1.8. Условиями для назначения работникам Школы надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);

- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;

- отсутствие дисциплинарных взысканий у работника.

1.9. Условиями для назначения работникам Структурного подразделения стимулирующей выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (в том числе по предыдущему месту работы);
- 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 у работника.

Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем.

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

1.11. Максимальный период установления выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, не должен превышать один год.

1.12. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить разовый или периодический характер.

1.13. 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.

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

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

1.13.3. Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении стимулирующей выплаты за интенсивность труда является служебная записка заместителя директора Учреждения, заведующего Структурного подразделения «Детский сад «Ягодка» с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

1.13.4. Премии могут назначаться:

- за результаты работы (по итогам года, полугодия, квартала, к профессиональным и международным праздникам);

- в связи с юбилейными и «круглыми» датами (50,55, 60 и т.д. лет);
- в связи с выходом на пенсию;
- за эффективное выполнение особо важных работ;
- за привлечение инвестиционных (внебюджетных) средств;
- за участие в разработке, подготовке и проведении значимых мероприятий, направленных на развитие Учреждения;
- за инициативное и творческое отношение к вопросу применения в работе современных форм и методов организации труда.

1.14. Назначенные работникам Учреждения выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, прекращаются:

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

Выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (далее - надбавки), 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, которым стимулирующие выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, сохраняются до истечения срока их действия.

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 в пределах 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 выплаты и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Учреждения в размере не более 3 % от стимулирующей части фонда Школы;

- на стимулирующие выплаты руководящим работникам Школы (за исключением директора) в размере не более 30 % от стимулирующей части фонда оплаты труда Школы;
- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы в размере не менее 40 % от стимулирующей части фонда;
- на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательным работникам Школы и прочим педагогическим работникам в размере не более 5 % от стимулирующей части фонда;
- на стимулирующие выплаты работникам из числа младшего обслуживающего персонала Школы в размере не более 10 % от стимулирующей части фонда.

2.3 Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы работников Школы.

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

2.3.2 Стимулирующие выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

2.3.3 Критерии и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Школы, устанавливаются Приложением № 1 к настоящему Положению.

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

2.3.5 Размер стимулирующих выплат работникам Школы за эффективность труда, на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается приказом директора Учреждения один раз в год, в январе месяце – по итогам календарного года

и рассчитывается по формуле:

$$A = B * B$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Школы за эффективность труда, на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы,;

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

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре текущего года) 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 – стимулирующая часть фонда оплаты труда отдельной категории работников согласно пункту 2.2 в денежном выражении на 01.01 и 01.09 расчетного года;

Г – общее количество баллов отдельной категории работников.

3. Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения

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 и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.2.1. Работникам Структурного подразделения могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, 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 на перечень стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, 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;

- 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;

- на ежемесячные выплаты за выслугу лет направляется 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 надбавки заведующему Структурного подразделения.

3.2.4 Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

3.2.5 Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Структурного подразделения (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 и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

3.2.7 Размер стимулирующей выплаты работнику Структурного подразделения (за исключением руководителя Структурного подразделения) за эффективность труда, на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается приказом директора Учреждения один раз в год (в январе расчетного года) по итогам календарного года и рассчитывается по формуле:

$$A = B * B$$

где:

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

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

B – стоимость одного балла.

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

$$B = D / \Gamma$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – стимулирующая часть фонда оплаты труда отдельного направления из перечня стимулирующих выплат согласно пункту 3.2.3 в денежном выражении на 01.01 и 01.09 расчетного года;

Г – общее количество баллов по отдельному направлению.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда и общее количество баллов для расчета стоимости одного балла по направлению - качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – рассчитывается без учета надбавки и количества баллов руководителя Структурного подразделения.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) на основании приказа директора Учреждения.

3.3. Ежемесячные выплаты за выслугу лет

3.3.1. Работникам Структурного подразделения назначаются ежемесячные выплаты за выслугу лет.

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

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

3.3.4. Условиями назначения ежемесячных выплат 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 действующими изменениями и дополнениями);

- стаж работы по указанным должностям (профессиям) не менее 3 лет.

3.3.5. Ежемесячная выплата конкретным 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. Ежемесячная выплата за выслугу лет производится со дня возникновения у конкретного работника Структурного подразделения права на получение этой выплаты.

3.4. Стимулирующие выплаты руководителю Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы

3.4.1. Руководителю Структурного подразделения могут назначаться

стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, установленные Приложением к настоящему Положению.

3.4.2. Стимулирующие выплаты руководителю Структурного подразделения назначаются из средств, направляемых на выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

Общий объем стимулирующих выплат руководителю Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, должен составлять не более 40 % от размера средств, направляемых на выплаты работникам Структурного подразделения за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

3.4.3 Размер стимулирующей выплаты руководителю Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается приказом директора Учреждения один раз в год (в феврале расчетного года).

3.4.4 Размер стимулирующей выплаты руководителю Структурного подразделения определяется по формуле:

$$A = B * V$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты руководителю Структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливаемые работникам Структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

B – количество баллов руководителя Структурного подразделения, определенное соответствующей экспертной комиссией по оценке эффективности;

V – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год (в феврале и сентябре) на основании приказа Директора Учреждения.

Стоимость одного балла устанавливается в следующем порядке:

$$V = D / \Gamma$$

где:

V – стоимость одного балла;

Д – объем денежных средств на 01.01 и 01.09 расчетного года, который может быть направлен в соответствии с пунктом 3.2.3. настоящего Положения на стимулирующие выплаты за эффективность труда руководителя Структурного подразделения, на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Г – максимально возможное количество баллов в соответствии с критериями и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы руководителя Структурного подразделения.

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

4.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за качество работы (эффективность труда), на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом Директора Учреждения один раз в год: в январе месяце на период с 1 января по 31 декабря текущего года - педагогическим работникам Школы, ведущим непосредственную образовательную деятельность и работникам структурного подразделения (за исключением руководителя Структурного подразделения); в феврале месяце на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года - заместителям Директора, главному бухгалтеру Школы, педагогу-библиотекарю, педагогу-психологу, работникам из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, руководителю Структурного подразделения.

Стимулирующие выплаты назначаются по результатам деятельности работников в календарном году предшествующем году назначения¹ этих выплат.

4.2. Все работники Учреждения, за исключением заместителей Директора, главного бухгалтера Школы, работники из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, претендующие на получение стимулирующих выплат за качество работы (эффективность труда), на основании критериев и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы, один раз в год не позднее 31 декабря текущего учебного года обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по

¹ Например, стимулирующие выплаты работнику Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, в 2022 году назначаются по результатам деятельности этого работника в 2021 году.

оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности (портфолио и лист самооценки).

4.3 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 утверждается приказом директора Учреждения.

4.4 Каждая экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 18 января 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 экспертной 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 экспертной комиссии, участвовавших в заседании.

4.5 Не позднее 20 января директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями и формализованными качественными и количественными показателями.

4.6 Управляющий совет Учреждения не позднее 7 календарных дней рассматривает представленную директором Учреждения аналитическую информацию о качестве работы (эффективности труда) работников Учреждения.

4.7 Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения издает приказ о назначении работникам Учреждения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы - не позднее 28 января.

