

УЧТЕНО

Мнение Профсоюзного
комитета (представительского
органа работников)

ГБОУ СОШ «ОЦ»

п.г.т. Рошинский

Председатель 28.01.2016

И.А. Сташук

ПРИНЯТО

Общим собранием
работников

ГБОУ СОШ «ОЦ»

п.г.т. Рошинский

Протокол № 1

от «16» января 2016 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГБОУ СОШ «ОЦ»

п.г.т. Рошинский

№ 13-ог от

«28» января 2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих выплат работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы
«Образовательный центр» п.г.т. Рошинский
муниципального района Волжский Самарской области
(новая редакция февраль 2016 года)



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 «Образовательный центр» п.г.т. Роцинский муниципального района Волжский 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 – структурная единица, реализующая дополнительные общеразвивающие программы.

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 на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами.

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

1.5.2. 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 Учреждения.

1.6. 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.

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

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить разовый или периодический характер.

1.8. 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.

1.8.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность труда и премии носят разовый характер и назначаются сроком на один месяц. Максимальными размерами не ограничиваются.

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

1.8.3. Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении стимулирующей выплаты за интенсивность труда является служебная записка заместителя директора Учреждения с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

- 1.8.4. Премии могут назначаться
- за результаты по итогам года (полугодия, квартала);
 - в связи с юбилейными датами (женщинам – 55 лет; мужчинам – 60 лет).

1.9. 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, могут быть отменены до истечения срока их действия приказом директора Учреждения в следующих случаях:

- появление случаев травматизма обучающихся;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности;
- перевод работника на другую должность (профессию).

1.10. 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 21,34% от фонда оплаты труда работников Школы, и распределяется следующим образом:

СФОТ	ПР	Д	АП	ВП	ТП	ОП
100 %	65 %	3 %	6 %	2 %	17 %	7 %

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 приложениями № 2 -9 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 два раза в год (в январе и сентябре) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

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:

$$B = D / \Gamma$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – стимулирующий фонд 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 Филиала

3.1 Работникам Филиала назначаются и выплачиваются стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда работников Филиала, и регламентируются «Положением о распределении стимулирующих выплат работникам Филиала».

4. Ежемесячные надбавки за выслугу лет

4.1.1. Работникам Школы назначаются ежемесячные надбавки за выслугу лет.

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

4.1.3. 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.

4.1.4. Ежемесячная надбавка работникам Школы за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;

- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

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

5. Стимулирующие выплаты заведующему Филиалом за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

5.1. Заведующему Филиалом могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, установленные приложением № 9 к настоящему Положению.

5.2. Стимулирующие выплаты заведующему Филиалом за эффективность труда регулируются Положением «Об установлении стимулирующих выплат заведующему Филиалом» и назначаются из средств, направляемых на стимулирующие выплаты работникам Филиала.

Общий объем стимулирующих выплат заведующему Филиалом должен составлять 10% от размера средств, направляемых на выплаты работникам этого филиала.

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

6.1. Для определения результатов эффективности (качества) профессиональной деятельности педагогических работников Учреждения приказом руководителя Учреждения утверждается экспертная группа (далее – ЭГ) в состав которой входят нечетное количество человек: руководитель Учреждения – председатель ЭГ, заместители директора по УВР, работники Учреждения, члены профкома. ЭГ принимает листы самооценивания (с основаниями) работников Учреждения, анализируют предоставленные материалы, оформляют итоговый протокол по форме (Приложение 1).

6.2. Педагогические работники (далее - ПР), административный персонал (далее – АП), вспомогательный персонал (далее – ВП), предоставляют листы самооценивания (Приложение № 8), составленные в соответствии с Критериями оценивания деятельности и качества работы (эффективности труда) по каждому виду персонала (Приложения 2, 3, 4, 5, 6, 7) **15 сентября текущего года.**

6.3.Экспертная группа анализирует предоставленный материал до 19 сентября.

6.4.Руководитель Учреждения предоставляет материал в Управляющий совет 20 сентября.

6.5.Управляющий совет рассматривает аналитический материал до 22 сентября.

6.6.Руководитель Учреждения издаёт приказ об установлении стимулирующих выплат не позднее 25 сентября.

В случае, если даты выпадают на выходной день, то предоставление документов в ЭГ определяется следующим календарным рабочим днём.

6.7.Стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются на период с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего календарного года.