

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Свердловской области «Школа города Лесного, реализующая адаптированные
основные общеобразовательные программы»

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
Полякова Г.В.
« 29 » декабря 2023г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор школы
(Афанасьева Л.Н.)
Приказ от «30» декабря 2023 г. № 446

ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующих выплат работникам ГБОУ СО «Школа города Лесного»

ПРИНЯТО:
на заседании Совета ОУ
Протокол № 4
от « 29 » декабря 2023г.

г. Лесной
2023

Глава 1.

Общие положения.

1.1 Настоящее положение разработано на основании нормативно-правовых актов Российской Федерации, Свердловской области, образовательного учреждения и вводится в соответствии следующих документов:

- Трудового кодекса РФ;
- Постановления Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области» (с изменениями, внесёнными постановлениями Правительства Свердловской области от 21.07.2017г. № 512-ПП, от 27.09.2018г. № 646-ПП, от 17.10.2019г. № 684-ПП, от 12.12.2019г. № 899-ПП, от 16.10.2020г. № 746-ПП, от 24.12.2021 г. № 967 – ПП, от 03.11.2022 № 742 - ПП, от 09.11.2023 № 836-ПП);
- Приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 08.08.2023г. № 919-Д «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области»;
- Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-23г.г. (далее – Соглашение);
- Устава ГБОУ СО "Школа города Лесного";
- Коллективного договора между работодателем и работниками ГБОУ СО «Школа города Лесного»;
- Положения об оплате труда работников ГБОУ СО «Школа города Лесного».

1.2 Настоящее положение определяет условия, порядок, размеры стимулирующих выплат работникам ГБОУ СО «Школа города Лесного» (далее – Школа).

1.3 Положение распространяется на всех работников Школы.

1.4 Положение вступает в силу после его принятия Советом Школы, согласования с профсоюзным комитетом или уполномоченным лицом, утверждения директором Школы.

1.5 Положение принимается на срок не менее одного года. До 15 сентября каждого года в критерии и показатели, которые определяют стимулирующую часть оплаты труда работников, могут быть внесены изменения. В течение года критерии и показатели определения стимулирующей части оплаты труда остается неизменным. Изменения и дополнения в критерии и показатели определения стимулирующей части оплаты труда работников, принимаются Советом Школы и утверждаются директором Школы по согласованию с профсоюзным комитетом или уполномоченным лицом.

Глава 2.

Цели и задачи установления стимулирующих выплат:

2.1 Цель установления стимулирующих выплат:

- стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу;
- обеспечение материальной поддержки работникам, выполняющим сложные и важные работы;
- обеспечение материальной поддержки работникам, осуществляющим свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда.

2.2 Задачи стимулирующих выплат:

- усилить материальную заинтересованность работников в повышении качества образовательного процесса;
- повысить творческую активность, инициативу и самоотдачу работников.

Глава 3.

Условия и порядок установления стимулирующих выплат.

3.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и данным положением. Трудовыми договорами с учётом разрабатываемых в Школе показателей и критериев оценки эффективности труда работников Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей и совместительстве.

Решение о снижении или отмене выплат стимулирующего характера рассматривается на заседании комиссии по вопросам оплаты труда на основании изменения законодательства, письменного аргументированного материала, представленного членами администрации, контролирующими данный вид работы, по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников ОУ и оформляется приказом директора ОУ.

Основанием для полного или частичного снятия выплат стимулирующего характера может быть:

- Изменение законодательства;
- Невыполнение возложенных обязанностей;
- Нарушение правил внутреннего распорядка;
- Ухудшение качества работы;
- Отказ работника от выполнения определенной работы;
- Перераспределение обязанностей.

Директор ОУ имеет право снимать или уменьшать выплаты стимулирующего характера в случае уменьшения фонда оплаты труда.

3.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- За интенсивность и высокие результаты работы;
- За качество выполняемых работ;
- За стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- По итогам работы в виде премиальных выплат.

3.3 Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- Успешное и добросовестное выполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

3.4 Размер выплат стимулирующего характера может определяться:

- в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- фиксированной суммой с учётом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором Школы с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

При работе на условиях неполного рабочего времени (дня, недели) размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

3.5 К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряжённость, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Школы, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Школы норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учётом показателей.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учётом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определённый срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Школы, трудовым договором.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

В рамках стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда работникам Школы за участие в течение соответствующего периода в выполнении важных и других работ, значимых для Школы, устанавливаются следующие выплаты:

№ п/п	Наименование выплат	Перечень работников	Размер	Основание
1	Организация работы по озеленению зданий ОУ	Работники ОУ	5 – 30% от оклада	Обязанности по выполнению работ, приказ ОУ
2	Работа с фондом учебников	Педагог, библиотекарь	10 – 25% от оклада	Своевременное выполнение заявок педагогов на учебники, сохранность учебников
3	Работа по организации школьного питания: - уборка обеденных столов - накрытие столов - бракеражная комиссия	Работники ОУ	5 – 20% от оклада	Обязанности по выполнению работ, приказ ОУ
4	Ведение воинского учета	Специалист отдела кадров	5 – 50% от оклада	Приказ МО СО
5	Курьерские услуги	Работники ОУ	5 - 100% от оклада	Своевременная доставка документов, в том числе и в др. города Приказ ОУ
6	Организация и проведение аттестации педагогических работников, работа в экспертной группе	Зам. директора по УВР, педагогические работники	10 – 50% от оклада	Положение об аттестации педагогических работников
7	Организация работы по обеспечению комплексной безопасности ОУ: -пожарная -антитеррористическая, криминальная, защита в условиях ЧС -электробезопасность -экологическая -конструкционная (здания ОУ) -информационная -безопасность при обработке ПДн в ИСПДн -экстремизм	Работники ОУ	10 - 100% от оклада	Должностные обязанности Приказ ОУ
8	За напряженность и интенсивность работы	Работники ОУ	5 - 100% от оклада	Приказ ОУ
9	Уборка подвального помещения	Уборщик помещения	5 – 10% от оклада	Приказ ОУ

№ п/п	Наименование выплат	Перечень работников	Размер	Основание
10	Работа по исполнению обязанностей в сфере закупок (контрактного управляющего)	Зам. директора по АХЧ, бухгалтер, работники ОУ	5 - 100% от оклада	Приказ ОУ
11	Работа в разных зданиях: • Обслуживание и работа в нескольких зданиях; • Сопровождение детей; • Связанная с условиями труда.	Работники ОУ	5 - 50% от оклада	Приказ ОУ
12	Выполнение программы мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности	Зам. директора по АХЧ, Работники ОУ	5 – 20% от оклада	Проведение аудита Приказ ОУ
13	Организация работы по профилактике и противодействию коррупции: - руководство Комиссией; - работа в Комиссии; - организация; - работа по антикоррупционному просвещению.	Работники ОУ	5- 50% от оклада	Приказ по ОУ
14	Ведение архива по ОУ	Работники ОУ	5 - 50% от оклада	Обязанности по выполнению работ, приказ ОУ
15	Организация работ по благоустройству территории	Работники ОУ	5 – 30% от оклада	Приказ ОУ
16	Разработка, руководство, внедрение комплексных программ	Работники ОУ	10 - 60% от оклада	Наличие программы Приказ ОУ
17	Освоение, внедрение и работа в компьютерных программах	Заместитель по АХЧ, бухгалтерия, пед. работники	10 - 100% от оклада	Наличие программы
18	Организация общественной работы	Работники ОУ	5 - 40% от оклада	Выборная должность План работы
19	Ведение протоколов на педсоветах, совещаниях	Педагогические работники	5 – 25% от оклада	Требования к ведению протоколов, приказ ОУ
20	Расширение должностных обязанностей, связанное с использованием коммуникационной, компьютерной и множительной техники, работа с электронной почтой; сайтом ОУ, электронным журналом, дневником.	Работники ОУ	5 - 100% от оклада	Самостоятельное, качественное, своевременное оформление документов и их отправка по электронным носителям

№ п/п	Наименование выплат	Перечень работников	Размер	Основание
21	Организация работы с системой электронного документооборота (с ФК, МО СО, МФСО, УФК, МУГИ СО, ФСС, ПФ РФ, ИФНС, Росстат, ЕИС)	Работники ОУ	20 – 50% от оклада	Качественное, своевременное оформление документов и их отправка по электронным носителям
22	Осуществление косметических ремонтов в течение учебного года	Младший обслуживающий персонал	20 – 50% от оклада	Приказ ОУ
23	За обработку спортивного инвентаря и игрового оборудования	Младший обслуживающий персонал	5 – 15% от оклада	Приказ ОУ
24	За обработку механической помпы и мытья кулера	Младший облсл. персонал	5 – 20 % от оклада	Приказ ОУ
25	Организация работы с неблагополучными семьями учащихся	Педагоги	7 - 30% от оклада	Приказ ОУ
26	Организация летней занятости учащихся	Педагоги	5 - 30% от оклада	Приказ ОУ
27	Руководство профсоюзной организацией	Педагогические работники	10 – 50% от оклада	Соглашение, выборная должность
28	Организация художественно-эстетического воспитания и внеклассной работы в масштабах школы, города, области	Педагоги, музыкальный руководитель	5 – 30% от оклада	План работы Приказ ОУ
29	Организация внеклассной работы по физическому воспитанию уч-ся в масштабах школы, города, области	Учитель физкультуры	5 – 30% от оклада	План работы Приказ ОУ
30	Создание условий для организации образования детей по индивидуальным учебным планам (на дому)	Зам. по УВР, педагогические работники	5 - 50% от оклада	Положение об организации детей в форме индивидуального обучения на дому.
31	Организация работы в ГПД с учащимися разных классов	Воспитатели	5 – 10 % от оклада	Должностные обязанности
32	Сотрудничество с городскими организациями, УДО, культуры, спорта, здравоохранения, субъектами профилактики	Заместитель директора, педагогические работники, мед. работник	5 – 20% от оклада	Заключенные договора Приказ ОУ
33	Организация воспитательной профилактической работы по обеспечению безопасности среди учащихся	Учитель ОБЖ	10 – 30 % от оклада.	Приказ Приказ ОУ

№ п/п	Наименование выплат	Перечень работников	Размер	Основание
34	Проведение работ по художественному оформлению (альбомов, стендов и др.) в масштабах школы	Педагоги	5 – 30% от оклада	Приказ ОУ
35	Подготовка учащихся 9-ых классов к сдаче ГИА	Учителя	5 – 50% от оклада	Приказ ОУ
36	Поддержка молодых специалистов.	Работники, получившие соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившиеся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования	1000 руб.	Приказ по ОУ
37	Организация воспитательной работы по профилактике правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних, с учащимися «группы риска» и их семьями, работа в Совете профилактики	Педагогические работники	10 – 50 % от оклада	Приказ по ОУ План работы
38	Участие в рабочих (творческих) группах	Работники	5 – 30% от оклада	Приказ по ОУ План работы
39	Организация работы с молодыми специалистами, педагогами (наставничество)	Педагогические работники	10 – 50 % от оклада	Приказ по ОУ План работы
40	Работа по организации и проведению аукционов, торгов	Работники	5 – 50% от оклада	Приказ по ОУ

3.6 В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим учёную степень или почётные звания, устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за учёную степень кандидата (доктора) наук и (или) почётное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - не более 20 процентов;
- за учёную степень кандидата (доктора) наук и (или) почётное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим учёную степень или почётные

звания, устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учётом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников.

3.7 К выплатам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования, молодёжной политики и патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей или в Школе. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области.

Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги) лет по специальности в сфере образования, молодёжной политики и патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

При установлении работникам Школы ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы в Школе.

В стаж непрерывной работы засчитывается также:

- время предыдущей работы или иной деятельности;
- время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в:
 - организациях осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, молодёжной политики и патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей, всех форм собственности (далее – организации);
 - исполнительных органах государственной власти Свердловской области, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования, молодёжной политики и патриотического воспитания, также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей, всех форм собственности. (далее – органы власти)

Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику Школы при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

Работникам Школы, имеющим стаж непрерывной работы (выслуги лет) в сфере образования или в Школе по решению директора Школы могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- От 5 лет до 10 лет – до 5 процентов;

- Свыше 10 лет – до 10 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учётом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы.

3.8 К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определённый период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Школы.

Данные выплаты направлены на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Решение по стимулирующим выплатам данного вида принимается директором Школы по представлению членов администрации, по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом.

3.9 Основаниями для стимулирования работников являются критерии, показатели качества и результативности их профессиональной деятельности.

3.10 Фонд стимулирующих выплат делится на части и выплачивается по категориям работников в зависимости от имеющегося фонда стимулирующих выплат:

15% - директорский фонд: для выплаты материальной помощи и премиальных выплат, являющихся поощрением работникам Школы за определённый вид работы по поручению членов администрации;

85% - для премиальных выплат по итогам работы за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

3.11 Решение о принятии выплат стимулирующей части ФОТ работникам Школы за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий, что привело к повышению качества работы, имиджа Школы, повысило результаты работы, производится комиссией по вопросам оплаты труда согласно критериям и показателям качества и результативности труда по представлению экспертно-аналитических групп, оценочного листа самого работника и утверждается приказом директора Школы.

3.12 Расчет размера премиальных выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников Школы за определённый период времени и обоснование данного расчета проводят экспертно-аналитические группы. При определении размера выплат стимулирующего характера экспертно-аналитическая группа учитывает мнение самого работника через его оценочный лист, мнение директора Школы, его заместителей, курирующих данное направление деятельности.

В целях обеспечения государственно-общественного характера управления при Совете Школы создаются две экспертно-аналитические группы.

Порядок премиальных выплат определяется коллективным договором:

- в течение учебного года до 25 числа каждого месяца работник сдает свой оценочный лист председателю экспертно-аналитической группы;
- до 27 числа каждого месяца члены экспертно-аналитической группы принимают свое решение о количестве баллов конкретного работника. Произведенный группой расчет с обоснованием оформляется в оценочном листе, который подписывается председателем и членами группы, председатель группы сдает оценочные листы председателю комиссии по вопросам оплаты труда;
- до 29 числа комиссия по вопросам оплаты труда рассматривает представленный расчет.

Если по результатам представленного расчета у комиссии по вопросам оплаты труда не имеется возражений, замечаний, предложений, то комиссия принимает решение согласовать представленный расчет и определяет размер стимулирующих выплат конкретному работнику. Если комиссия не согласна с представленным расчетом, то она формирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последнего с обязательным обоснованием директору Школы. Решения комиссии по вопросам оплаты труда оформляются протоколом, подписываются председателем комиссии;

- до 01 числа работник знакомится с размером стимулирующих выплат и его обоснованием и размер стимулирующих выплат конкретного работника утверждается директором Школы.

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Подсчет баллов каждому работнику производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера.

Для определения денежного веса (в рублях) одного балла по учреждению фонд стимулирующей части оплаты труда, выделенной на данную категорию работников, делится на общее количество баллов по категориям работников.

Денежный вес умножается на сумму баллов конкретного работника. Результат - размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника за текущий период.

В течение определённого периода времени, члены администрации ведут мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.

Оценочные листы и другие документы хранятся в течение года.

Глава 4.

Единовременное премирование работников.

- 4.1 Единовременное премирование работников производится в целях социальной защищенности работников и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Школы.
- 4.2 Решение о премировании работника принимает директор Школы по письменному ходатайству членов администрации, председателя профсоюзного комитета.
- 4.3 Основаниями для единовременного премирования являются:
- 1) Награждение:
 - Наградами (благодарность, грамота) Российской Федерации - 5000р.;
 - Государственными наградами и наградами Свердловской области - 3000р.
 - Объявление благодарности и награждение муниципального уровня - 1500р.
 - 2) В связи с праздничными днями: День учителя, День 8-е Марта, 23 Февраля, 1 Сентября, Новый год, юбилей Школы (40 лет и каждые последующие 5 лет):
 - 500 - 5000 р. - основные работники
(внутренним совместителям не выплачивается)
 - 100 - 2000р.- внешние совместители
 - 3) В связи с юбилейными датами (50, 55, 60лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 2000р.
 - 4) При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 1000р.
 - 5) При увольнении за выслугу лет работникам, имеющим непрерывный стаж работы в ОУ: 5- 10 лет – 1000р., 10 - 15 лет – 1500р.; 15 - 20 лет – 2500р.; 20 - 25 лет –3000р., более 25 лет – 4000р.
- 4.4 Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа директора Школы при наличии финансовых средств в размере не более одного оклада.

Глава 5.

Материальная помощь работникам.

- 5.1 В целях социальной поддержки работникам может быть оказана материальная помощь.
- 5.2 Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.

- 5.3 Основаниями для оказания материальной помощи работнику является:
- 1) Смерть близких родственников: родители, супруг, дети – 1500р.
 - 2) Смерть сотрудника (помощь выплачивается семье сотрудника) - 1000р.
 - 3) Несчастный случай: авария, травма, пожар, потеря имущества и др. - 1000р.
 - 4) Наступление знаменательного события: регистрация брака впервые, рождение ребенка: - 1000р.
 - 5) Прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности по медицинским показаниям -1000р.
 - 6) Работнику, имеющему 3 и более детей в одной семье (многодетная семья) – 1000р. один раз в год
 - 7) Длительное лечение работника (6 месяцев и выше) – 2000р.
 - 8) В связи с уходом основного работника в ежегодный оплачиваемый отпуск - до 1 оклада.
- 5.4 Материальная помощь работникам осуществляется на основании приказа директора Школы, с учетом мнения профсоюзного комитета, при наличии экономии финансовых средств.

Глава 6.

Порядок обжалования стимулирующей части заработной платы.

- 6.1 В случае несогласия с решением комиссии по вопросам оплаты труда о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом РФ порядке.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022312

Владелец Афанасьева Людмила Николаевна

Действителен с 19.04.2023 по 18.04.2024