

П Р И К А З

31.08.2023

№ 70/од

«Об утверждении новой редакции локального нормативного акта»

В соответствии с частью 1 статьи 30 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и с целью приведения в соответствие локальных нормативных актов с действующим законодательством **приказываю:**

1. Утвердить новую редакцию прилагаемого локального нормативного акта «Положение о распределении стимулирующих выплат работникам ГБОУ школы-интерната им. И.Е.Егорова г.о. Новокуйбышевск» - приложение.
2. Признать утратившим силу приложение к приказу от 13.02.2023 № 13/од «Положение о распределении стимулирующих выплат работникам ГБОУ школы-интерната им. И.Е.Егорова г.о. Новокуйбышевск» - приложение.
3. Разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения в течение десяти рабочих дней со дня издания настоящего приказа.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

Е.В.Попова

Приложение

к приказу директора

от 31.08.2023 № _70_/од

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующих выплат работникам

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
школы-интерната для обучающихся с ограниченными возможностями
здоровья имени Героя Советского Союза И.Е.Егорова городского округа
Новокуйбышевск Самарской области**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам (далее – Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения школы-интерната для детей с ограниченными возможностями здоровья имени Героя Советского Союза И.Е.Егорова городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее – Учреждение).

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

3. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки России от 26.09.2016 N 1223 "О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы, утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ от 06.12.2017, Законом Самарской области от 14.12.2004 № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета», Уставом и Коллективным договором Учреждения.

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, состоит из должностного оклада, а также выплат 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.

5. Целью выплаты стимулирующего характера является материальное стимулирование за высокое качество и результативность труда.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу с учетом надбавок, установленных положением об оплате труда, утвержденных приказом директора Учреждения от 11.05.2021 №_45_/од.

7. Выплаты стимулирующего характера не начисляются на:

- доплаты на совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;

- иные доплаты и надбавки (за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда).

8. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, утвержденным директором Учреждения.

9. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением, для которых работа в Учреждении является основным местом и работников,

работающих по совместительству (как внешнему, так и внутреннему), за исключением директора Учреждения.

10. Виды выплат стимулирующего характера работникам Учреждения:

а) надбавка за результативность и качество работы, на основании критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) (далее – критерии эффективности работы);

б) надбавка за интенсивность и напряженность работы;

в) ежемесячные выплаты за выслугу лет работникам Учреждения;

г) ежемесячная надбавка за государственные награды и (или) ведомственные награды Минобрнауки России, Минпросвещения России;

д) премия за выполнение особо важных или срочных работ;

е) иные поощрительные выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников Учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

11. Условиями для назначения надбавки за 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.

12. Условием для назначения надбавки за интенсивность и напряженность работы, премий является отсутствие дисциплинарного взыскания.

Условием для назначения надбавки за государственные награды и (или) ведомственные награды является награждение государственными

наградами и (или) ведомственными наградами Минобрнауки России, Минпросвещения России.

13. Максимальный срок, на который могут быть назначены выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, за исключением ежемесячных надбавок за выслугу лет и за государственные награды и (или) ведомственные награды, составляет один год.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения могут носить разовый или периодический характер.

14. 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 за интенсивность и напряженность работы, премии работникам Учреждения в соответствии с распорядительными документами Учреждения.

15. Премии носят разовый характер. Максимальными размерами не ограничиваются.

16. Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении стимулирующей выплаты за интенсивность и напряженность работы для педагогических работников является приказ директора Учреждения с обоснованием выполненных работ по каждому сотруднику.

17. Основанием для назначения стимулирующей выплаты за интенсивность и напряженность работы для заместителей директора по УВР, административных и обслуживающих работников является приказ директора Учреждения с обоснованием выполненных работ по каждому сотруднику.

18. Премии могут назначаться

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

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;
- профессионализм, высокие показатели в работе;
- первое, второе и третье места в смотрах, конкурсах, соревнованиях и т. п.;
- высокие результаты по итогам учебного, календарного года;
- высокий уровень работы по укреплению материально-технической базы;
- общественную работу в коллективе, организацию и проведение социально-значимых мероприятий;
- за своевременное и качественное предоставление отчетности.

19. Назначенные работникам Учреждения выплаты стимулирующего характера прекращаются:

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

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, кроме ежемесячной надбавок за выслугу лет и за государственные награды и (или) ведомственные награды, могут быть снижены или 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).

20. Основанием для назначения и отмены любых выплат стимулирующего характера работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения

21. Работникам Учреждения могут назначаться выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

22. Работникам Учреждения могут назначаться выплаты стимулирующего характера за результативность и качество работы, на основании критериев эффективности работы.

23. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения могут носить периодический или разовый характер.

24. Виды, порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера директору ГБОУ школы-интерната им.И.Е.Егорова г.о. Новокуйбышевск, а также периодичность их установления утверждаются министерством образования и науки Самарской области.

25. Надбавка за результативность и качество работы работникам Учреждения, на основании критериев эффективности работы носит периодический характер и выплачивается ежемесячно.

26. Перечень критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников, определен в соответствии с критериями, утверждёнными приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 28-од. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению.

27. Порядок назначения надбавки за результативность и качество работы работнику Учреждения, на основании критериев эффективности работы устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

28. Размер надбавки за результативность и качество работы работнику Учреждения, на основании критериев эффективности работы,

устанавливается один раз в год (в сентябре) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * B$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Учреждения за результативность и качество работы, на основании критериев эффективности работы;

B – количество баллов конкретного работника Учреждения, определенное экспертной комиссией по оценке деятельности работников;

B – стоимость одного балла.

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

29. Надбавка за интенсивность и напряженность для заместителей директора по УВР, административных и обслуживающих работников включает в себя перечень следующих выполняемых работ:

- проведение мелкого ремонта зданий, сооружений, оборудования, техники;
- доплата за работу в нерабочие дни, в том числе в случае установления нормативными правовыми актами нерабочих дней;
- уборка территории Учреждения и очистка крыш и отмостки от снега;
- проведение мероприятий по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- за участие в реализации мероприятий и целевых программ, в том числе мероприятий в рамках национального проекта «Образование»;
- ремонтные работы, технические работы, работы по благоустройству в рамках реализации различных мероприятий;
- работа на пришкольном участке;
- за работу по подготовке и предоставлении персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ;

- за работу по расчету и отслеживанию платежей по кредитам, ссудам, займам, исполнительным листам;

- за работу по сбору, обработке и анализу информации о ходе исполнения контрактов: получение информации об исполнении обязательств поставщика (исполнителя) и заказчика (получателя);

- за работу по организации деятельности контрактной службы Учреждения при планировании и осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Учреждения;

- за выполнение работ по электронному активированию в рамках Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»;

- за организацию деятельности психолого-педагогического консилиума;

- организация и проведение социально значимых мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности (акции, встречи, тематические собрания, субботники, праздники микрорайона, города; работа с социальными партнерами, соревнования и др.);

- за организацию деятельности регионального учебно-методического (ресурсного) центра.

Надбавка за интенсивность и напряженность для педагогических работников включает в себя перечень следующих выполняемых работ:

- проведение мелкого ремонта зданий, сооружений, оборудования, техники;

- доплата за работу в нерабочие дни, в том числе в случае установления нормативными правовыми актами нерабочих дней;

- работа по организации школьного музея;

- проведение мероприятий по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

- за участие в реализации мероприятий и целевых программ, в том числе мероприятий в рамках национального проекта «Образование»;
- работа на пришкольном участке;
- осуществление подвоза;
- организация внеурочной деятельности с обучающимися-инвалидами;
- оказание психологической помощи педагогам;
- организация работы в школе по профориентации;
- дежурство в столовой;
- сбор заявок на питание, оформление табеля;
- осуществление работы сайта Учреждения и школьных групп в социальных сетях, организация работы педагогов в АСУ РСО, работа с информационными ресурсами Учреждения;
- организация работы в школе по профилактике ДДТТ;
- организация и проведение социально значимых мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности (акции, встречи, тематические собрания, субботники, праздники микрорайона, города; работа с социальными партнерами, соревнования и др.)
- наставничество;
- работы с детьми, имеющими сложную структуру дефекта;
- за эффективное руководство методическим объединением, творческой группой;
- за эффективную подготовку обучающихся к городским и областным соревнованиям, конкурсам;
- за осуществление воспитательной работы с обучающимися индивидуального обучения, детьми инвалидами, обучающимися со сложным дефектом.

30. Размер надбавки за интенсивность и напряженность для работников Учреждения за виды работ, перечисленные в пункте 29 настоящего Положения, определяется исходя из объема выполняемой работы,

устанавливается приказом Директора Учреждения и не может превышать 25 000 рублей по отдельному виду выполняемых работ.

3. Ежемесячные надбавки за выслугу лет

31. Работникам Учреждения назначаются ежемесячные надбавки за выслугу лет.

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

33. Условиями назначения ежемесячных надбавок за выслугу лет являются:

- работа по должностям (профессиям), предусмотренным профессиональными квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня», утвержденными Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431;

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

34. Ежемесячная надбавка работникам Учреждения 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.

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

3.1. Ежемесячные надбавки за государственные награды и (или) ведомственные награды

36. Работникам Учреждения назначаются ежемесячные надбавки за государственные награды и (или) ведомственные награды.

37. Ежемесячные надбавки за государственные награды и (или) ведомственные награды назначаются бессрочно (на время работы в Учреждении).

38. Условиями назначения ежемесячных надбавок за государственные награды и (или) ведомственные награды является награждение государственными и (или) ведомственными наградами.

39. Ежемесячная надбавка работникам Учреждения за государственные награды и (или) ведомственные награды устанавливается в следующих размерах:

- знаки отличия, медали, почетные звания, нагрудные знаки, значки, почетные грамоты Минобрнауки России, Минпросвещения России – 500 рублей.

40. Выплата ежемесячной надбавки за государственные награды и (или) ведомственные награды производится со дня возникновения у работника Учреждения права на получение этой надбавки - со дня присвоения, награждения.

4. Порядок назначения надбавки за результативность и качество работы работникам Учреждения, на основании критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда)

41. Надбавка за результативность и качество работы работникам Учреждения устанавливается, на основании критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Учреждения один раз в год (в сентябре) на период с 01 сентября по 31 августа.

42. Надбавка за результативность и качество работы работникам Учреждения, на основании критериев эффективности работы, назначается по результатам деятельности этих работников в году, предшествующем году назначения этих выплат стимулирующего характера.

43. Все работники Учреждения, претендующие на получение надбавки за результативность и качество работы, на основании критериев эффективности работы, один раз в год не позднее 31 августа текущего года обязаны предоставлять в свою экспертную группу по оценке деятельности работников материалы самоанализа своей деятельности.

44. Материалы самоанализа своей деятельности предоставляются работниками Учреждения в виде листов оценивания по форме, утвержденной приказом директора Учреждения.

45. Экспертная группа по оценке деятельности работников состоит из работников Учреждения. Персональный состав экспертной группы по оценке деятельности работников устанавливается приказом директора Учреждения.

46. Экспертная группа проводит оценку показателей деятельности работников Учреждения, представивших материалы самоанализа своей деятельности, и не позднее 15 сентября предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

Протокол заседания экспертной группы по оценке показателей деятельности работников содержит:

- дату и время его составления;
- состав членов комиссии, участвовавших на заседании;
- сводную информацию о показателях деятельности каждого работника своей структурной единицы, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);
- подписи членов комиссии, участвовавших на заседании.

47. Не позднее 15 сентября директор Учреждения предоставляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников Учреждения.

48. Управляющий совет Учреждения не позднее 7 календарных дней рассматривает представленную директором Учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников Учреждения.

49. Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения один раз в год не позднее 25 сентября издает приказ о назначении работникам Учреждения надбавки за результативность и качество работы, на основании критериев эффективности работы.

50. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на настоящее положение.

Согласовано
Управляющим советом
ГБОУ школы-интерната им. И.Е.Егорова
г.о. Новокуйбышевск
Протокол от 28.08.2023 № 1

Учтено
мнение представительного
органа работников
ГБОУ школы-интерната им. И.Е.Егорова
г.о. Новокуйбышевск
Протокол от 29.08.2023 № 1

Принято
на общем собрании работников
ГБОУ школы-интерната им. И.Е.Егорова
г.о. Новокуйбышевск
Протокол от 30.08.2023 № 1