

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа №1 «Образовательный
центр» имени 21 армии Вооруженных сил СССР п.г.т. Стройкерамика
муниципального района Волжский Самарской области
(ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» п.г.т. Стройкерамика)**

«ПРИНЯТО»

Решением

Общего собрания работников

Протокол № 5

от 30.08.2024 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель

профсоюзного комитета

Учреждения

Протокол № 1

от 30.08.2024_

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом директора

№ 384-од

от 30.08.2024 .

Директор

_____ Егоров А.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части оплаты труда работников

1. Общие положения

Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам (далее – Положение) разработано в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №1 «Образовательный центр» п.г.т. Стройкерамика муниципального района Волжский 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) - 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, реализующая основные общеобразовательные программы начального и основного общего образования;

Структурное подразделение: структурное подразделение «Детский сад «Солнышко» – структурная единица, реализующие основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением, для которых

работа в Учреждении является основным местом, работников, работающих по совместительству (как внешнему, так и внутреннему), и на гражданско-правовые взаимоотношения между Учреждением и физическими лицами, за исключением директора Учреждения.

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, снижения размера любых 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 работников Учреждения, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда

2.2. Размер стимулирующих выплаты заместителям директора Школы (кроме заместителя директора по административно хозяйственной части) устанавливается один раз в год в феврале месяце на основании прилагаемых

критериев выделяемых из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы директора Школы в части организации образовательного процесса в сфере общего образования (Приложение № 4) по итогам работы предыдущего календарного года и рассчитывается по формуле:

$$A = D / M * N$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты заместителю директора Школы за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

D – стимулирующий фонд директора в денежном выражении на 01.01. и 01.09. расчетного года;

M – максимальное количество баллов выделяемых из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы директора Учреждения в части организации образовательного процесса в сфере общего образования;

N – набранное количество баллов выделяемых из действующих критериев оценки эффективности (качества) работы директора Школы в части организации образовательного процесса в сфере общего образования.

Эффективность (качество) работы заместителей директора для установления выплаты за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего года в феврале текущего года и устанавливается на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года приказом руководителя Учреждения.

2.3. Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

а) надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

б) надбавка за интенсивность и напряженность работы;

в) премия за выполнение особо важных или срочных работ;

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

д) ежемесячная надбавка за выслугу лет;

е) 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:

$$A = B * B$$

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:

$$В = Д / Г$$

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.

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 надбавка 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 соответствующее общеобразовательное учреждение. Конкретный размер премии может быть определяется в абсолютном размере.

2.10. 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 и 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.

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.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет:

При выслуге от 3 до 5 лет – 1% от базовой части ФОТ;

При выслуге от 5 до 10 лет – 2% от базовой части ФОТ ;

При выслуге от 10 до 15 лет – 3% от базовой части ФОТ;

При выслуге от 15 до 20 лет – 4% от базовой части ФОТ ;

При выслуге от 20 и более лет – 5% от базовой части ФОТ ;

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

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

3. Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения «Детский сад «Солнышко»

3.1 Работникам Структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Структурного подразделения «Детский сад «Солнышко».

Стимулирующая часть фонда оплаты труда Структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» распределяется следующим образом:

- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) руководителю Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда;

- надбавка за эффективность (качество) работы руководителю Структурного подразделения устанавливается на основании прилагаемых критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей государственных дошкольных образовательных учреждений при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

30-40 баллов - 2%

41-50 баллов - 3%

51-60 баллов - 4%

61-69 баллов - 5%

70 баллов и более - 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда

- на 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, 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 направляется не более 20% от стимулирующей части фонда оплаты труда 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 выплаты ежемесячных надбавок за выслугу лет направляется не менее 13% стимулирующей части фонда оплаты труда.

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.

3.2 Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы

Работникам Структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» распределяется на перечень стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

I. За результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг - не более 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

II. За результативность организационно-методической деятельности педагога - не более 15% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

III. За результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения - не более 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

IV. За результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе - не более 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

V. За обеспечения формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей - не более 14% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

VI. За результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе (помощники воспитателя, медицинские работники и иным категории работников (за исключением воспитателей и иных педагог. работников) - не более 1 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ;

VII. За качество воспитания, за создание условий для сохранения

здоровья воспитанников - не менее 9% от стимулирующей части фонда оплаты труда;

VIII. За сложность контингента воспитанников и ранний возраст - не более 7 % от стимулирующей части фонда оплаты труда ;

IX. За обеспечение высокой посещаемости - не более 6 % от стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты работникам Структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, могут носить периодический или разовый характер.

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» (включая руководителя структурного подразделения детский сад), устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

Порядок назначения стимулирующих выплат работникам структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

Размер стимулирующей выплаты работнику структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» за результативность и качество работы (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:

$$A = B * B$$

где:

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

B – количество баллов конкретного работника структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

B – стоимость одного балла.

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

В – стоимость одного балла;

Д – стимулирующий фонд 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.

Стимулирующий фонд 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 заведующего Структурным подразделением «Детский сад «Солнышко».

3.3. Ежемесячные надбавки за выслугу лет

3.2.1. Работникам Структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» назначаются ежемесячные надбавки за выслугу лет.

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

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

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.

Ежемесячная надбавка работникам структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется.

При выслуге от 3 до 10 лет – 10% от должностного оклада;

При выслуге свыше 10 лет – 15% от должностного оклада.

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» права на получение этой надбавки.

3.2.2. Стимулирующие выплаты руководителю структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» за результативность и качество работы (эффективность труда) производятся на основании критериев,

позволяющих оценить результативность и качество работы при достижении ими следующих значений эффективности (качества) работы:

30-40 баллов - 2%

41-50 баллов - 3%

51-60 баллов - 4%

61-69 баллов - 5%

70 баллов и более - 6% от стимулирующей части фонда оплаты труда

3.2.3. Надбавка за эффективность (качество) работы руководителя Структурного подразделения для установления надбавок за эффективность (качество) работы оценивается по итогам прошедшего года в феврале текущего года и устанавливается на период с 1 февраля текущего года по 31 января следующего года.

Руководителю Структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» могут назначаться стимулирующие выплаты за результативность и качество работы (эффективность труда), на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, установленные приложением №3 к настоящему Положению.

3.2.4. Размер стимулирующих выплат руководителя Структурного подразделения определяется по формуле:

$$A = D * П$$

где:

A - размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты руководителя структурного подразделения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

D - стимулирующий фонд в размере 10% от стимулирующего фонда Структурного подразделения в денежном выражении на 01.01 и 01.09 расчетного периода;

П - процент надбавки за эффективность и качество работы установленный приказом директора Учреждения на календарный год.

3.4. В случае образования экономии по фонду труда работникам структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» могут быть выплачены премии или стимулирующие выплаты за интенсивность (напряженность) труда.

Премия работникам структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» носит разовый характер.

Перечень работников, сроки выплаты и конкретные размеры премий устанавливаются приказом директора Учреждения исходя из конкретных обстоятельств.

Стимулирующие выплаты за интенсивность (напряженность) труда могут носить как разовый, так и периодический характер.

Стимулирующие выплаты за интенсивность труда назначаются за конкретно выполненную (выполняемую) работу.

Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении выплаты за интенсивность (напряженность) труда является служебная записка руководителя структурного подразделения «Детский сад «Солнышко» с указанием конкретного работника и конкретно выполненных им работ, за которые его необходимо простимулировать.

Размер каждой выплаты за интенсивность (напряженность) труда максимальным пределом не ограничивается.

Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы определяется с учетом следующих факторов и условий труда:

- сложности и напряженности выполняемой работы,
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач,
- большого объема работы,
- повышенного требования к качеству работ,
- систематического выполнения срочных и неотложных работ, работы, требующей повышенного внимания,
- других.

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

4.1 Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и устанавливаются приказом директора Учреждения один раз в год с 01 января по 31 декабря для работников ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» п.г.т. Стройкерамика) и с 01 сентября по 31 августа для работников структурного подразделения «Детский сад «Солнышко».

4.2 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.

4.3 Все работники Учреждения, претендующие на получение стимулирующих выплат за результативность и качество работы (эффективность), на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, раз в год обязаны предоставлять в свою экспертную комиссию по оценке эффективности материалы самоанализа своей деятельности.

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

4.4 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 устанавливается приказом директора Учреждения.

4.5 Каждая экспертная комиссия проводит оценку эффективности деятельности работников своей структурной единицы, представивших материалы самоанализа своей деятельности.

- в структурном подразделении «Детский сад «Солнышко» не позднее 20 сентября;

- в ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» п.г.т. Стройкерамика не позднее 20 января; предоставляет директору Учреждения материалы самоанализа работников и протокол своего заседания.

Протокол заседания экспертной комиссии по оценке эффективности содержит:

- дату составления;

- состав членов комиссии, участвовавших на заседании;

- сводную информацию об эффективности деятельности каждого работника, представившего материалы самоанализа своей деятельности (в том числе количество набранных им баллов);

- подписи членов комиссии, участвовавших на заседании.

4.6 Директор Учреждения на основании протокола Управляющего совета Учреждения два раза в год издает приказ о назначении работникам Учреждения стимулирующих выплат за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы:

- не позднее 23 января;

- не позднее 23 сентября.

5. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с даты подписания.

Настоящее Положение об оплате труда работников является локальным нормативным актом, принимаются на Общем собрании работников образовательной организации с учетом мнения Управляющего совета, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводится в действие) приказом директора образовательной организации.

С настоящим Положением должны быть ознакомлены все работники образовательной организации. При приеме на работу (до подписания

трудового договора) руководитель обязан ознакомить работника с настоящим Положением под роспись. Текст данного Положения размещается на сайте образовательной организации.

Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

По всем остальным вопросам по оплате труда работников образовательной организации, не урегулированных настоящим Положением, директор образовательной организации и работники руководствуются ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Утвердить перечень 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.