

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 18 ИМЕНИ
В.А.МАМИСТОВА ГОРОДА НОВОКУЙБЫШЕВСКА
ГОРОДСКОГО ОКРУГА НОВОКУЙБЫШЕВСК
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ (ГБОУ ООШ № 18 г.Новокуйбышевска)**

«ОБСУЖДЕНО и
ПРИНЯТО»
решением
Общего собрания
работников
ГБОУ ООШ № 18
г. Новокуйбышевска
Протокол № 5
от 27.09.2021г.

«СОГЛАСОВАНО»
Управляющим советом
ГБОУ ООШ № 18
г. Новокуйбышевска
Протокол № 5
от 27.09.2021г.
Председатель

Е.П. Канайкина

«СОГЛАСОВАНО»
Профсоюзным
комитетом работников
ГБОУ ООШ № 18
г. Новокуйбышевска
Протокол №1
от 27.09.2021г.
Председатель

В.И. Исаенко

«УТВЕРЖДЕНО»
приказом директора
ГБОУ ООШ № 18
г. Новокуйбышевска
№ 300-од
от 27.09.2021

А.Р. Исмаилова

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке осуществления выплат стимулирующего характера
работникам ГБОУ ООШ № 18 г. Новокуйбышевска**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке осуществления выплат стимулирующего характера работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 18 имени В.А. Мамистова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее по тексту – Положение) разработан в целях упорядочения и регламентирования стимулирования труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 18 имени В.А.Мамистова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение имеет статус локального нормативного акта Учреждения и одновременно с Положением об оплате труда работников Учреждения устанавливает виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения, сложившейся системы оплаты труда 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 актами Самарской области, приказами и распоряжениями органов исполнительной власти Самарской области, Уставом Учреждения, Коллективным договором Учреждения, иными локальными нормативными актами 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 и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат, а также выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения результативности и качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, поощрения за выполненную надлежащим образом работу, улучшения формализованных качественных и количественных показателей, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей в Учреждении.

Школа - структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы общего образования.

Структурное подразделение (далее - СП) - структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, вступивших в трудовые отношения с Учреждением.

1.6. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения выплачиваются работникам Учреждения за фактически отработанное время.

1.7. В соответствии с действующим законодательством, постановлениями и нормативными актами Самарской области, в целях совершенствования системы оплаты труда работникам Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения (далее по тексту – критерии эффективности труда работников Учреждения (Школы и СП);

- стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность труда;

- премии и иные поощрительные выплаты;

- ежемесячные выплаты (надбавки) за выслугу лет работникам СП.

1.8 Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда работников Учреждения являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;

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

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1.9. Выплаты стимулирующего характера на основании критериев эффективности труда работников Учреждения осуществляются с учётом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда

- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику Учреждения.

1.10. Максимальный срок, на который могут быть назначены выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, за исключением ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам СП, составляет один календарный год.

1.11. В случае образования экономии фонда оплаты труда (далее по тексту - ФОТ) работников 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 сложность, напряженность и интенсивность труда, премии и иные поощрительные выплаты.

1.12. Выплаты стимулирующего характера за сложность, напряженность и интенсивность труда могут носить разовый или периодический характер, назначаются сроком на один месяц или на определенный период.

1.13. Премии и иные поощрительные выплаты носят разовый характер.

1.14. Выплаты стимулирующего характера за сложность, напряженность и интенсивность труда, премии и иные поощрительные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

1.15. Премирование работника Учреждения осуществляется в целях укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, повышения качества работ, ориентированных на конечный результат, усиления ответственности и творческого подхода к решению задач, решаемых Учреждением или конкретным работником Учреждения.

1.16. Условиями для назначения премий и иных поощрительных выплат являются:

- высокая результативность по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, календарный год, учебный год, подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду);

- успешное выполнение особо важных и срочных работ;

- многолетний и добросовестный труд в системе образования, значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов и в связи с юбилеем Учреждения (Школы и СП);

- значительный вклад в развитие и совершенствование системы образования и в связи с юбилейной датой работника (50, 55, 60, 65), проработавшего в Учреждении 10 лет и более;

- высокое профессиональное мастерство и в связи с профессиональным праздником (День учителя, День дошкольного работника);

- в связи с праздничными календарными датами (День защитника Отечества, Международный женский день, Новый год).

1.17. Назначенные работникам Учреждения выплаты стимулирующего характера прекращаются:

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

- в связи с их отменой.

1.18. Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении премий и иных поощрительных выплат в соответствии с пунктом 1.16. настоящего раздела, является служебная записка заместителя директора Учреждения или заведующего хозяйством Учреждения, руководителя СП или ответственного должностного лица, временно исполняющего обязанности руководителя СП с указанием конкретного работника и выполненных им работ, за которые его необходимо премировать.

1.19. Определение размера премирования работников Учреждения осуществляется в каждой отдельной структурной единице (Школе и СП) по согласованию с выборным органом по оценке эффективности деятельности работника Учреждения.

1.20. Размер выплат стимулирующего характера за сложность, напряжённость и интенсивность труда, премии назначаются индивидуально каждому работнику Учреждения и могут быть установлены как в процентном соотношении к окладу, так и в абсолютном выражении и определяется директором Учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами фонда заработной платы в каждой отдельной структурной единице (Школе и СП).

1.21. При необходимости и, исходя из конкретных обстоятельств, размер премии может быть пересмотрен директором Учреждения в сторону уменьшения или увеличения.

1.22. Основанием для назначения, отмены или снижения любых выплат стимулирующего характера работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

II. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

2.1. Работникам Школы могут назначаться выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части ФОТ работников Школы.

2.2. В соответствии с действующим законодательством, постановлениями и нормативными актами Самарской области, в целях совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения, на стимулирующую часть работников Школы направляется не более 18,24 % от ФОТ работников Школы и распределяется на выплаты стимулирующего характера следующим образом:

- стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности труда работников Школы;

- стимулирующие выплаты (надбавки) за сложность, напряжённость и интенсивность труда;

- премии и иные поощрительные выплаты;

- надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего ФОТ работников Школы;

- стимулирующие выплаты руководящим работникам Школы (за исключением директора), учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу в размере не более 30 % от стимулирующего ФОТ работников Школы;

- стимулирующие выплаты педагогическим работникам Школы в размере не менее 70 % от стимулирующего ФОТ работников Школы.

2.3. Стимулирующие выплаты на основании критериев эффективности труда работникам Школы носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

2.4. Критерии эффективности труда работникам Школы, устанавливаются приложением № 1 к настоящему Положению.

2.5. Порядок назначения стимулирующих выплат на основании критериев эффективности труда работникам Школы, устанавливается разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Размер стимулирующей выплаты работнику Школы на основании критериев эффективности труда устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V, \text{ где:}$$

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Школы на основании критериев эффективности труда работников школы;

Б – количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертной комиссией по оценке результативности и эффективности (качества) работы;

В – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год на 01 января и 01 сентября расчетного года на основании приказа директора для каждой категории работников Школы.

Стоимость одного балла для каждой категории работников Школы рассчитывается отдельно по формуле: $V = D / G$, где:

В – стоимость одного балла;

Д – стимулирующий фонд отдельной категории работников согласно пункту 2.2 настоящего раздела в денежном выражении на 01 января и 01 сентября расчетного года;

Г – общее количество набранных баллов отдельной категорией работников.

III. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДЛЯ ВСЕХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ СП

3.1. Работникам СП, включая руководителя СП, могут назначаться выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части ФОТ работников СП.

3.2. Стимулирующая часть ФОТ работников СП распределяется на работников СП, включая руководителя СП, на следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности труда работников СП;

- ежемесячные выплаты (надбавки) за выслугу лет, за исключением руководителя СП;

- стимулирующие выплаты (надбавки) за сложность, напряжённость и интенсивность труда;

- премии и иные поощрительные выплаты.

3.3. В соответствии с действующим законодательством, постановлениями и нормативными актами Самарской области в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области, на стимулирующую часть работников СП направляется не менее 30 % от ФОТ работников СП и распределяется на все выплаты стимулирующего характера, следующим образом:

- педагогическим работникам СП в размере не менее 65 % от стимулирующего ФОТ работников СП;

- директору Учреждения в размере не более 3 % от стимулирующего ФОТ работников СП;

- руководителю СП в размере не более 10 % от стимулирующего ФОТ работников СП.

3.4. Стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности труда работников СП распределяются следующим образом:

- выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии - не менее 24% от

стимулирующей части ФОТ работников СП;

- выплаты воспитателям, младшим воспитателям (помощникам воспитателя) и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с ограниченными возможностями здоровья, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости - не менее 13% от стимулирующей части ФОТ работников СП;

- выплаты воспитателям, медицинским работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателя) за обеспечение высокой посещаемости детьми - не менее 25% от стимулирующей части ФОТ работников СП;

- выплаты работникам СП за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников - не более 25% от стимулирующей части ФОТ работников СП, в том числе руководителю СП.

3.5. В соответствии с действующим законодательством, постановлениями и нормативными актами Самарской области, в целях совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения, перечень утверждённых критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) на педагогических работников СП, включенных в соответствующие разделы: «Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг», «Результативность использования современных технологий», «Результативность организационно-методической деятельности педагога», «результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения», «Обеспечение формирования навыков здорового образа жизни и безопасности у детей» и др. распределены согласно п.3.4. настоящего Положения.

Критерии эффективности труда работников СП, включая руководителя СП, устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

3.6. Стимулирующие выплаты работникам СП в соответствии с критериями эффективности труда работников СП носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

3.7. Порядок и условия назначения стимулирующих выплат работникам СП в соответствии с критериями эффективности труда работников СП, устанавливаются разделом 4 настоящего Положения.

3.8. Размер стимулирующей выплаты работнику СП на основании критериев эффективности труда устанавливается два раза в год (в январе и сентябре) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V, \text{ где:}$$

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику на основании критериев эффективности труда работников СП;

B – количество баллов конкретного работника СП определенное экспертной комиссией по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) на основании критериев и качества работы (эффективности труда);

V – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается два раза в год на 01 января и 01 сентября расчётного года на основании приказа директора для каждой категории работников СП по каждому критерию и рассчитывается отдельно по формуле:

$B = D / \Gamma$, где:

B – стоимость одного балла;

D – стимулирующий фонд отдельной категории работников согласно пункту 3.4. настоящего раздела в денежном выражении на 01 января и 01 сентября расчетного года;

Γ – общее количество набранных баллов отдельной категорией работников.

3.9. Стимулирующий ФОТ и общее количество баллов для расчета стоимости одного балла по критерию - качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников – рассчитывается без учета стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда, набранных директором Учреждения и руководителем СП.

3.10. Стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности труда работников СП устанавливаются руководителю СП при достижении им 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 работников СП.

3.11. В соответствии с действующим законодательством, постановлениями и нормативными актами Самарской области, в целях совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения, работникам СП могут назначаться ежемесячные надбавки за выслугу лет.

3.12. На выплаты ежемесячных надбавок за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ работников СП.

3.13. Ежемесячные надбавки за выслугу лет назначаются на период работы в Учреждении.

3.14. 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 с действующими изменениями и дополнениями;

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

3.15. Ежемесячная надбавка за выслугу лет работникам СП устанавливается в следующих размерах:

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

- при выслуге свыше 10 лет - 15% от должностного оклада.

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

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С КРИТЕРИЯМИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (СП И ШКОЛЫ)

4.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения в соответствии с критериями эффективности труда работников Учреждения на основании приложений № 1, 2 к настоящему Положению, назначаются 1 раз в год на период с 01 января по 31 декабря расчетного года по результатам деятельности работника Школы и СП за период работы в Учреждении с 01 января по 31 декабря отчетного года.

4.2. В каждой структурной единице Учреждения (отдельно в Школе и отдельно в СП) ежегодно на начало учебного года на основании решения Общего собрания работников Учреждения создаются самостоятельные экспертные комиссии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения (далее по тексту - экспертные комиссии).

4.3. Экспертные комиссии в каждой структурной единице Учреждения состоят из работников данной структурной единицы, включая представителей профсоюзной организации Учреждения.

4.4. В каждой структурной единице Учреждения создаются дополнительные экспертные комиссии для проведения оценки результативности и качества работы (эффективности труда) членов основных экспертных комиссий Школы и СП.

4.5. Персональный состав каждой экспертной комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

4.6. Заседания экспертных комиссий проводятся под руководством председателя экспертной комиссии или лица, исполняющего его обязанности.

Секретарь экспертной комиссии оформляет протокол и аналитические материалы заседаний, уточняет график заседаний, информирует членов экспертной комиссии о предстоящем заседании, организует подготовку и проведение заседаний экспертной комиссии. Ход заседаний фиксируется протоколом. Протокол заседаний оформляется не позднее пяти рабочих дней после проведения заседания и подписывается всеми членами экспертной комиссии.

4.7. Все работники Учреждения, претендующие на получение стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда работников Учреждения, не позднее 25 декабря отчетного года предоставляют в соответствующую экспертную комиссию оформленные критериальные листы с самооценкой и аналитические материалы своей деятельности за период работы в Учреждении с 01 января по 31 декабря отчетного года.

Педагогические работники дополнительно предоставляют портфолио с подтверждающими материалами в соответствии с критериями эффективности труда работников Учреждения за период работы с 01 января по 31 декабря отчетного года не позднее 25 декабря отчетного года.

4.8. Стимулирующие выплаты руководителю СП в соответствии с критериями оценки эффективности (качества) работы руководителя СП в части организации образовательного процесса в сфере дошкольного образования в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению, оцениваются по итогам прошедшего года и устанавливаются директором Учреждения по согласованию с председателем Управляющего совета Учреждения на период с 01 января по 31 декабря расчетного года.

4.9. Экспертная комиссия каждой структурной единицы проводит заседания в сроки с 26 декабря отчётного года до 15 января расчётного года и оформляет протоколы заседаний на основании предоставленных материалов работниками Учреждения в соответствии с п. 4.7, 4.8. настоящего раздела.

Работник Учреждения, не предоставивший в экспертную комиссию материалы в соответствии с критериями эффективности труда работников Учреждения, по своей инициативе, в установленные настоящим Положением сроки, не имеет права получать в расчётном году данные виды выплат стимулирующего характера.

4.10. Протокол заседания экспертной комиссии каждой структурной единицы должен содержать:

- дату и время его составления;
- состав членов экспертной комиссии, участвовавших на его заседании;
- сводную информацию по работникам Учреждения с итоговым количеством баллов по каждому пункту и разделу;
- подписи членов экспертной комиссии.

4.11. Председатель экспертной комиссии каждой структурной единицы не позднее 15 января расчётного года предоставляет директору Учреждения оформленные членами экспертной комиссии протоколы заседаний с подтверждающими аналитическими материалами работников Учреждения для согласования с Управляющим советом Учреждения.

4.12. Директор Учреждения не позднее 18 января расчётного года проводит заседание Управляющего совета Учреждения, где председатель Управляющего совета Учреждения информирует членов Управляющего совета Учреждения о результатах заседаний экспертной комиссии каждой структурной единицы и согласовывает предоставленные экспертными комиссиями протоколы.

Решения Управляющего совета Учреждения принимаются в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения и Положением об Управляющем совете Учреждения.

4.13. В соответствии с действующим законодательством, постановлениями и нормативными актами Самарской области в части оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области, на основании решения Управляющего совета Учреждения, настоящего Положения, бухгалтер Учреждения, уполномоченный приказом директора Учреждения за начисление заработной платы работникам в Учреждении, проводит расчёт стоимости балла по каждому из критериев и готовит проект приказа на утверждение директору Учреждения «Об утверждении стоимости балла и установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения в соответствии с критериями эффективности труда работников, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения на период с 01 января по 31 декабря расчётного года».

4.14. На начало каждого учебного года в соответствии с изменением норматива ФОТ каждой структурной единицы на 01 сентября производится бухгалтером Учреждения, ответственным по приказу директора учреждения за начисление заработной платы работникам в Учреждении, перерасчёт стоимости балла и вносятся изменения и дополнения в утверждённый ранее приказ «Об утверждении стоимости балла и установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения в соответствии с критериями эффективности труда работников, позволяющими оценить

результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения на период с 01 января по 31 декабря расчётного года»

4.15. Для работников Учреждения, проработавших в должности 4 месяца, назначаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующие выплаты за сложность, напряженность и интенсивность труда;

- премии и иные поощрительные выплаты.

4.16. Стимулирующие выплаты в соответствии с критериями эффективности труда работников Учреждения, назначаются только в соответствии с действующими локальными актами Учреждения в установленные периоды и настоящим Положением.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения, обсуждается и принимается на Общем собрании работников Учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом Учреждения, Управляющим советом Учреждения и утверждается приказом директора Учреждения.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2022 г.

5.3. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

5.4. Срок действия данного Положения не ограничен.

5.5. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются в соответствии, предусмотренном п. 5.1. настоящего Положения.

5.6. В случае возникновения конфликтной ситуации по назначению выплат стимулирующего характера работник Учреждения имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам Учреждения.

5.7. Документооборот по осуществлению контроля в соответствии с номенклатурой дел Учреждения хранится в течение трех лет в делопроизводстве Учреждения.

Приложение № 1
к Положению о порядке осуществления
выплат стимулирующего характера
работникам ГБОУ ООШ № 18
г. Новокуйбышевска

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и
количественные показатели, позволяющие оценить результативность и
качество работы (эффективность труда) работников Школы**

Приложение № 2
к Положению о порядке осуществления
выплат стимулирующего характера
работникам ГБОУ ООШ № 18
г. Новокуйбышевска

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и
количественные показатели, позволяющие оценить результативность и
качество работы (эффективность труда) работников СП**