

**государственное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**Самарской области средняя общеобразовательная школа пос. Красный Строитель**

**муниципального района Челно-Вершинский Самарской области**

Согласовано

на заседании

Управляющего Совета»

Протокол № 2

от 11.04.2025 г.

Председатель

Управляющего совета  
школы.

\_\_\_\_\_  
/Кондрашкин О.Г/

Принято на заседании трудового Утверждаю  
коллектива

Протокол № 1

от 11.04.2025г.

секретарь \_\_\_ Т.В. Жулина

Директор

ГБОУ СОШ

пос. Красный Строитель

\_\_\_\_\_ И.Н. Коноплева

Приказ № 117-од

от 11.04.2025 г.

## **Положение**

### **о распределении стимулирующего фонда**

#### **оплаты труда работников**

### **1. Общие положения**

- 1.1 Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Красный Строитель муниципального района Челно-Вершинский Самарской области (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

- Постановлением Правительства Самарской области от от 23.08.2024г. № 617

«Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 09.09.2024г. № 664 «О внесении изменений в отдельные Постановления Самарской области»;

- Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №

353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы

дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (с последующими изменениями);

- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)» (с последующими изменениями);

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 02.05.2024г. № 282-од "Об утверждении положения о видах, порядке и условиях установления стимулирующих выплат руководителям государственных образовательных учреждений Самарской области, реализующих основные общеобразовательные программы";

- Постановлением Правительства Самарской области от 31 декабря 2015 г. N 917 (с изменениями) "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области и признании утратившим силу постановления Правительства Самарской области от 27.11.2013 N 690 "Об утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности государственных профессиональных образовательных организаций в Самарской области, подведомственных министерству здравоохранения Самарской области, в части реализации основных профессиональных образовательных программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета" (с последующими изменениями);

- Приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда)

работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (с последующими изменениями);

- Распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021г. № 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки 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 (эффективность труда), (с последующими изменениями);

-Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225

«Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Уставом ГБОУ СОШ пос. Красный Строитель

Настоящее Положение разработано с целью реализации в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Красный Строитель муниципального района Челно-Вершинский Самарской области (далее – Учреждение) отраслевой системы оплаты труда, направленной на развитие творческой активности и инициативы, на усиление материальной заинтересованности работников, на повышение эффективности педагогического труда и качества образования.

Положение также направлено на обеспечение коллегиальности, открытости, гласности распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

- 1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с критериями и показателями оценки результативности и качества работы работников Учреждения (Приложение № 1 к настоящему Положению).
- 1.3. Критерии и показатели оценки результативности и качества работы работников разрабатываются администрацией Учреждения с участием представительного органа трудового коллектива и предоставляются для утверждения Управляющему совету. Управляющий совет в течение трёх дней рассматривает предложенные критерии и показатели оценки результативности и качества работников Учреждения.
- 1.4. Администрация Учреждения вправе вносить изменения и уточнения в действующие критерии и показатели оценки результативности и качества работников, разрабатывать дополнительные критерии, рассматривать предложения по совершенствованию системы морального стимулирования, инициированные представительным органом трудового коллектива, методическими объединениями, творческими группами, отдельными работниками Учреждения.

1.5. При разработке критериев оценки результативности и качества работы работников не допускается установление показателей, не связанных с результативностью труда работников Учреждения.

## **2. Формирование и распределение стимулирующего фонда оплаты труда**

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию: повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую 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). Установление критериев, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается приказом директора школы в рамках стимулирующего фонда, максимальный размер неограничен.

2.3. 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.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем.

#### 2.4. 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, указанных в настоящем пункте, суммируется.

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается в размере:

- при выслуге от 3 до 10 лет - 2% должностного оклада;
- при выслуге от 10 до 20 лет – 3% должностного оклада,
- при выслуге свыше 20 лет - 4% должностного оклада.

2.5. Стимулирующие выплаты по Учреждению осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда и распределяются в следующем порядке:

3% директору Учреждения - по приказу руководителя Северного управления министерства образования Самарской области на основании данных оценочного листа;

оставшийся ФОТ стимулирующей части распределяется следующим образом:

20 % административно-хозяйственный аппарат ( в том числе заместитель директора по УВР и главный бухгалтер) 80% педагогические работники.

В педагогическую часть стимулирующего фонда входят ежемесячная надбавка за выслугу лет, ежемесячная надбавка за квалификационную категорию и надбавки, установленные приказом директора из стимулирующей часть ФОТ.

2.6. Стимулирование труда работников школы основывается на критериях результативности и качества работы (эффективности труда) работников школы, которые утверждаются органом общественного участия в управлении школой – Управляющим советом по представлению директора школы, что позволяет гармонизировать запросы государства и сообщества к качеству образовательных услуг в наиболее корректной форме. Перечень критериев результативности и качества труда работников школы и шкала оценок в баллах разработаны на основе примерных критериев результативности и качества работы (эффективности труда) работников общеобразовательного учреждения, утвержденных приказами министра образования и науки Самарской области.

2.7. Размер стимулирующей выплаты каждому работнику определяется по количеству баллов, набранному работником по соответствующим показателям критериев, утвержденным настоящим Положением, и средней стоимости одного балла.

Стоимость одного балла работника рассчитывается, исходя из размера стимулирующего фонда, максимального количества баллов, утвержденных для всех работников и количества работников каждой категории по формуле:

$Ст1б = СФ \text{ кат.} / СБ$ , где

Ст1б – стоимость одного балла в руб.,

СФ кат. – стимулирующий фонд категории работников,

СБ – общее количество (сумма) баллов всех работников данной категории.

2.7 Надбавка за эффективность (качество) работы директору школы устанавливается руководителем Северного управления министерства образования Самарской области

по согласованию с Управляющим советом школы на основании утвержденных министерством образования критериев оценки эффективности (качества) работы руководителей общеобразовательных учреждений.

### **Стимулирующие выплаты работникам структурного подразделения детский сад «Колосок»**

3.1 Система стимулирующих выплат работников структурного подразделения включает в себя:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам за результативность и качество работы с учетом утвержденного министерством образования 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 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 ежемесячные надбавки за выслугу лет направляется не менее 13% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников:

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

при выслуге от 10 до 20 лет – 3% должностного оклада,

при выслуге свыше 20 лет - 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер ежемесячной надбавки за выслугу лет является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. Для подтверждения стажа работы могут быть представлены и другие документы. Для определения размера ежемесячной надбавки за выслугу лет время работы в дошкольном образовательном учреждении суммируется. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения у работника дошкольного учреждения права на получение этой надбавки.

3.2 Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы по проведенному самоанализу эффективности качества работы по данным листа оценивания.

Установление критериев, не связанных с результативностью труда, не допускаются.

3.3 Стоимость одного балла рассчитывается исходя из размера стимулирующего фонда максимального количества балла, утвержденных для всех работников и количество работников по формуле:

**Ст 1б = СФ кат./СБ**, где

Ст 1б – стоимость одного балла в рублях,

СФ кат – стимулирующий фонд категории работников,

СБ – общее количество (сумма) баллов всех работников данной категории.

#### **4.Условия и процедура установления стимулирующих выплат для школы и структурного подразделения**

4.1 Условиями для назначения стимулирующих выплат является:

4.1.1 Стаж работы в должности не менее четырех месяцев – в Учреждении (в том числе по предыдущему месту работы). Основным документом для определения стажа работы в должности является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем;

4.1.2.Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и воспитанников была возложена на данного работника;

4.1.3.Отсутствие у работника дисциплинарных взысканий.

4.2 Стимулирующие выплаты в форме надбавок, доплат и премий осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.3 Стимулирующие выплаты работникам школы устанавливаются в сентябре, работникам структурного подразделения в январе месяце.

4.4 Для рассмотрения и назначения доплат и надбавок стимулирующего характера создается экспертная комиссия, в компетенцию которой входит:

- рассмотрение материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утверждёнными критериями эффективности труда по форме, утверждённой приказом руководителя Школы. Размер доплаты устанавливается также с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5 Сроки предоставления материала по самоанализу работниками в соответствии с утверждёнными формами, устанавливаются приказом директора школы, но не позднее 27.12 и 27.08. текущего года.

4.6 На основе критериев и показателей оценки результативности и качества работы работников Учреждения (приложение № 1 к настоящему Положению) администрация Учреждения совместно с представительным органом трудового коллектива разрабатывает листы оценивания эффективности (качества) работы для каждой категории работников.

4.7 Работники Учреждения до 27 августа предоставляют материалы по самоанализу своей деятельности в форме портфолио.

Портфолио включает в себя:

- 1) лист оценивания эффективности (качества) работы за отчетный период,
- 2) копии подтверждающих документов.

4.8 Права и обязанности экспертных комиссий:

4.8.1 Экспертные комиссии имеют право:

- 1) запрашивать дополнительную информацию у работников Учреждения;
- 2) вносить изменения в представленные работниками листы оценивания;
- 3) разрешать возникающие спорные вопросы путём голосования;
- 4) формулировать рекомендации работникам Учреждения, направленные на повышение эффективности (качества) работы.

4.8.2 Экспертные комиссии обязаны:

- 1) рассматривать и проверять достоверность представленных педагогическими работниками и непедагогическим персоналом материалов по самоанализу;
- 2) подготовить аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда;
- 3) предоставить подготовленную аналитическую информацию директору Учреждения не позднее 5 сентября и 10 января;
- 4) протоколировать заседания экспертной комиссии.

4.9 Стимулирующие выплаты работникам Учреждения с указанием размера и периода действия этих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения в сентябре и январе месяце.

4.10 Основанием для снижения или отмены стимулирующих выплат, действующих в течение установленного периода, являются:

4.10.1. Получение обучающимся (воспитанником) травмы на уроке, внеклассном занятии, во время внеурочной деятельности, образовательной деятельности (в структурных подразделениях, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования), когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного учителя (воспитателя);

4.10.2.Привлечение работника к дисциплинарному взысканию.

4.11 Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются приказом руководителя Северного управления министерства образования Самарской области.

4.12 Стимулирующие выплаты по критериям устанавливаются 1 раз в год.

## **5. Премирование**

5.1 Премия – это денежная сумма, выплачиваемая работнику Учреждения сверх основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов по работе и стимулирования дальнейшего возрастания.

5.2 Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора Школы.

5.3 Премии начисляются на заработную плату с учетом доплат и надбавок при наличии фонда заработной платы.

5.4 Работники, совершившие административные или дисциплинарные проступки лишаются премии полностью в том периоде, в котором нарушения имели место.

5.5 Премии определяются директором школы, в том числе и по представлению заместителей директора в виде фиксированной суммы.

5.6 Премирование сотрудников производится по итогам работы за месяц, квартал, год, за качественный результат работы.

5.7 Сотрудники учреждения могут премироваться:

при награждении грамотами главы муниципального района Челно-Вершинский, Губернатора Самарской области, Почётной грамотой Северного управления министерства образования Самарской области, Почетной грамотой министерства образования и науки РФ и др.

## **6.Заключительные положения**

6.1 Споры и разногласия, возникающие при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разрешаются в комиссии по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2 Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в установленном порядке.