

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБОУ СОШ с. Васильевка
Протокол № 1 от 02.09.2024 г.
Председатель
_____ /М.А.Гапшина/

ПРИНЯТО

Управляющим советом
ГБОУ СОШ с. Васильевка
Протокол № 1 от 02.09.2024 г.
Председатель Совета
_____ /В.А.Салеев/

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 70/28
от 02.09.2024 г.
Директор ГБОУ СОШ
с. Васильевка
_____ /С.В.Хопова/

Председатель

Профсоюзного комитета

_____ /Л.В.Демидова

Мнение ПО учтено

Заседание сторон

от «_02_»_09_2024 г.

Протокол № ___8__

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда

1. Общие положения.

- 1.1. Положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда», в дальнейшем «Положение», разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.
- 1.2. Положение разработано на основе постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 года №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 1.3. Положение, изменения и дополнения к нему принимаются Общим собранием работников, принимаются Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора Учреждения.
- 1.4. Стимулирующий фонд распределяется следующим образом:
 - 1.4.1. 3% - на стимулирующие выплаты директору Учреждения;
 - 1.4.2. до 1%- на надбавки разового характера за результативность и качества работы;
 - 1.4.3. до 9%- на стимулирующие выплаты заместителям директора;
 - 1.4.4. до 91 % - на надбавки длительного характера за результативность и качества работы, в том числе на выплаты длительного характера обслуживающему персоналу (АХП) – до 15% и главному бухгалтеру до 3%;

2. Порядок предоставления выплат стимулирующего характера.

- 2.1. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).
Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
 - а) объективность – размер вознаграждения 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 достижение 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 настоящее положение.

Виды, порядок и условия предоставления стимулирующих выплат директору школы утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливается приказом руководителя Центрального управления Министерства образования Самарской области.

- 2.2. Надбавки за результативность и качество работы осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 2.3. Надбавки разового характера за результативность и качество работы устанавливаются за высокие достижения труда в период между установлением выплат длительного характера. Размер указанных надбавок в пределах установленной квоты определяется директором Учреждения. Директор Учреждения отчитывается в произведенных выплатах на очередном Управляющем совете Учреждения.
- 2.4. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Учреждения, являются:
 - 2.4.1. стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - 2.4.2. отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
 - 2.4.3. отсутствие дисциплинарных взысканий.
- 2.5. Для определения размера надбавок за результативность и качество работы используются критерии оценки деятельности работников с учетом критериев, утвержденных директором Учреждения. Используемые критерии, их балльная оценка и стоимость одного балла согласовываются с Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ с. Васильевка. Список критериев является приложением к данному Положению. Для классных руководителей используются те же критерии, что и для учителей предметников за результативность воспитательной деятельности, общая сумма выводится путем сложения баллов, как учителя-предметника, так и как классного руководителя. Перечень критериев министерства образования Самарской области может быть дополнен Учреждением.
- 2.6. Для каждой категории работников организации не более 45 критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) каждого работника. Для педагогических работников Учреждения не менее 70% критериев эффективности труда и формализованных качественных показателей для каждой категории.

педагогических работников, предусмотренных «Перечнем критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области»

- 2.7. Размер надбавок за результативность и качество работы конкретного работника равен сумме баллов по каждому критерию. Сумма надбавок определяется путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла. Стоимость одного балла определяется путем деления предоставленной главным бухгалтером денежной квоты на количество баллов, набранных всеми работниками, претендующими на выплату данной квоты.
- 2.8. Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:
 - 2.8.1. Работник по итогам учебного года предоставляет экспертной комиссии самоанализ деятельности по утвержденной и согласованной с Управляющим советом Учреждения форме с 25 по 30 августа;
 - 2.8.2. Экспертная комиссия проводит экспертизу самоанализа работников по итогам учебного года с 25 августа по 30 августа.
 - 2.8.3. На основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет Учреждения утверждает показатели деятельности работников в 3-хдневный срок;
- 2.9. На основании решения экспертного совета и Управляющего совета Учреждения директор Учреждения на следующий день после заседания Управляющего совета Учреждения издает приказ об установлении надбавок длительного характера и разового характера за результативность и качество работы.
- 2.10. Осуществление стимулирующих выплат работникам Учреждения, право на получение которых возникло между датами установления стимулирующих выплат длительного характера, происходит следующим образом:
 - 2.10.1. сотрудник, у которого возникло право на получение выплат предоставляет экспертной комиссии самоанализ деятельности;
 - 2.10.2. экспертная комиссия в пятидневный срок проводит экспертизу самоанализа работника;
 - 2.10.3. на основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет Учреждения утверждает показатели деятельности работников в 3-хдневный срок;
 - 2.10.4. На основании решения экспертного совета и Управляющего совета Учреждения директор Учреждения издает приказ в трехдневный срок об установлении надбавок длительного характера из стимулирующей части фонда оплаты труда разового характера.

- 2.10.5. Вновь принятый сотрудник имеет право на стимулирующие выплаты при предоставлении им выписки из приказа предыдущего образовательного учреждения, с указанием количества баллов.
- 2.10.6. Выплаты производятся с момента возникновения права на получение стимулирующих выплат длительного характера.
- 2.10.7. Выплаты производятся из стимулирующих выплат разового характера.
- 2.11. Надбавки разового характера за результативность и качество работы устанавливаются приказом директора Учреждения по представлению заместителей директора и руководителей предметных методических объединений.
- 2.12. Директор Учреждения и заместители директора имеют право на установление стимулирующих выплат длительного характера по результатам преподавательской деятельности на общих основаниях. Размер стимулирующей выплаты директору Учреждения устанавливается приказом руководителя Центрального управления министерства образования Самарской области по представлению Управляющего совета Учреждения.
- 2.13. Критерии эффективности работы заместителей руководителя Учреждения выделяются из действующих критериев оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных учреждений, утвержденных на региональном уровне, за исключением заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе.
- 2.14. Экспертная комиссия создается приказом директора Учреждения в количестве не менее 4-х человек сроком на 1 год. Председателем экспертной комиссии назначается заместитель директора по УВР.
- 2.15. Установление надбавок за результативность и качество работы работникам, в соответствии с утвержденными критериями (в которых указан срок произведения выплат) осуществляется:
- 2.15.1. на год с 1 сентября по 31 августа
- 2.15.2. на период выполнения работ (из надбавок разового характера за результативность и качество работы)
- 2.16. Надбавки длительного характера за результативность и качество работы могут быть отменены в следующих случаях:
- 2.16.1. Наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.
- 2.16.2. Объявление дисциплинарного взыскания, в том числе и замечания.
- 2.17. Надбавки длительного характера за результативность и качество работы в период между их установлением могут быть уменьшены только в случае снижения показателей деятельности работника. Решение о снижении размера надбавок за результативность и качество работы принимает директор Учреждения по

представлению председателя экспертной комиссии с согласования Управляющего совета Учреждения.

2.18. Данное положение считать действующим с 01.09.2024 года.

2.19. Вновь прибывшим работникам надбавки за результативность и качество работы назначаются через 4 месяца работы в учреждении согласно пункту 2.2. настоящего положения. Вновь прибывший работник через 4 месяца работы предоставляет экспертной комиссии самоанализ деятельности. Экспертная комиссия в течении 3-х рабочих дней проводит экспертизу самоанализа работника по итогам полугодия. На основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет в течении 2-х рабочих дней Учреждения согласовывает показатели деятельности работника. На основании решения Управляющего совета Учреждения директор в течении 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы.

2.20. В случае перевода работника на должность, имеющую смежные должностные обязанности, надбавка за результативность и качество работы сохраняется.

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

3. Порядок предоставления надбавок за выслугу лет

3.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет педагогическим работникам 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 N 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.

3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

при выслуге от 10 до 20 лет – 1000 рублей;

при выслуге от 20 до 30 лет – 1500 рублей;

при выслуге от 30 – 2000 рублей;

3.3. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

Выплата надбавки за результативность и качество работы производится со дня возникновения у работника Учреждения права на получение этой надбавки.

4. Порядок предоставления надбавок за квалификационную категорию

4.1. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (\text{БЧп} \times \text{Ккв}) - \text{БЧп},$$

где БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников

Ккв - 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

Надбавки за результативность и качество работы в структурном подразделении, реализующее основные общеобразовательные программы дошкольного образования, «детский сад "Василек"» регламентируются положением «О порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников СПДС "Василек"»

СОГЛАСОВАНО

Советом родителей, протокол № 1 от « 2 » 09 2024 г

Советом обучающихся, протокол № 1 от « 2 » 09 2024 г