

Министерство образования Самарской области \* Поволжское управление  
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Самарской области  
средняя общеобразовательная школа № 3  
имени дважды Героя Социалистического Труда В.Я. Литвинова  
п.г.т. Смышляевка муниципального района Волжский Самарской области  
(ГБОУ СОШ № 3 п.г.т. Смышляевка)

---

Россия, 443548, Самарская область, Волжский район, поселок городского типа  
Смышляевка,  
улица Пионерская, дом 30  
телефон /факс: (846) 999-09-13, E-mail: sm3\_sch\_vlg@samara.edu.ru

**ПРИНЯТО:**

На общем собрании работников  
ГБОУ СОШ № 3 п.г.т. Смышляевка  
Протокол №  
«27» августа 2024  
Председатель общего собрания работников  
\_\_\_\_\_ О.С. Трусова

**СОГЛАСОВАНО:**

На Управляющем совете  
ГБОУ СОШ № 3 п.г.т. Смышляевка  
\_\_\_\_\_ О.Ф. Спрыгина  
«27» августа 2024

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор ГБОУ СОШ № 3  
п.г.т. Смышляевка  
\_\_\_\_\_ О.С. Трусова  
Приказ № 54/1 -од  
от « 27 » августа 2024 г.

**УЧТЕНО:**

Мнение профсоюзного комитета  
(представительного органа работников)  
ГБОУ СОШ № 3 п.г.т. Смышляевка  
\_\_\_\_\_ К.А. Калистратова  
«27» августа 2024

**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 Самарской области средней общеобразовательной школы № 3 имени дважды Героя Социалистического Труда В.Я. Литвинова п.г.т. Смышляевка 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:

Оплата труда (равнозначно - заработная плата) работника Учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, устанавливаемые в целях усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей в Учреждении.

Школа – структурная единица, реализующая основные общеобразовательные программы начального и основного общего образования.

Филиал - структурная единица Учреждения, реализующая дополнительные общеразвивающие программы.

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 стимулирующие выплаты за интенсивность и напряженность работы и премии.

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;
- появление случаев травматизма обучающихся;
- 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).

## **2. Стимулирующие выплаты работникам Школы**

2.1. Работникам Школы могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы.

Виды стимулирующих выплат работникам Учреждения:

- а) надбавка за результативность и качество работы (эффективность), 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 применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- д) премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- е) ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ж) ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

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

Надбавка за интенсивность и напряженность работы и премии носят разовый характер, назначаются за конкретно выполненную работу, назначаются сроком на один месяц и максимальными размерами не ограничиваются.

Основанием для рассмотрения директором Учреждения вопроса о назначении надбавки за интенсивность и напряженность работы является служебная записка заместителя директора Учреждения с указанием конкретного работника.

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.

2.3. 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, в том числе по предыдущему месту работы (при внутреннем совмещении должностей стимулирующая выплата назначается по одной должности по выбору работника)

- 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;

- своевременное предоставление работником материалов по самоанализу.

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 два раза в год (в январе и сентябре) приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * V$$

где:

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

B – количество баллов конкретного работника Школы, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

V – 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:

$$B = D / \Gamma$$

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.

2.4. Премия за выполнение особо важных или срочных работ могут назначаться:

- за эффективное выполнение особо важных работ;
- за привлечение инвестиционных (внебюджетных) средств;
- за участие в разработке, подготовке и проведении значимых мероприятий, направленных на развитие Учреждения;
- за создание условий, соответствующих действующим нормам охраны труда;
- за инициативное и творческое отношение к вопросу применения в работе современных форм и методов организации труда;
- в связи с юбилейными датами (женщинам – 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 70 лет; мужчинам – 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 70 лет);
- в связи с выходом на пенсию;
- к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, и др.).

2.5. Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда назначается при наличии достижений науки и передовых методов, а также внедрении их в работу.

2.6. Премия по итогам работы (месяц, квартал, год). В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. *При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.*

*а) для работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:*

*особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);*

*выполнение отдельных видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;*

*б) для всех категорий работников учреждений:*

*успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;*

*инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;*

*качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;*

*выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;*

*качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;*

*участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;*

*успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий со стороны руководителей);*

*достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;*

*за качество, высокие результаты работы;*

*другие показатели и условия.*

2.7. 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.

Ежемесячная надбавка работникам школы за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – не менее 1% от базовой части ФОТ педагогического работника;
- при выслуге свыше 10 лет - не менее 2% от базовой части ФОТ педагогического работника.

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

### **3. Стимулирующие выплаты работникам Филиала**

3.1 Работникам Филиала могут назначаться стимулирующие выплаты, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда работников Филиала.

3.2 Стимулирующие выплаты работникам Филиала могут носить периодический или разовый характер.

3.3 Стимулирующая часть фонда оплаты труда Филиала распределяется следующим образом:

- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) директору Учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда;
- на надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты) заведующему Филиалом в размере не более 10% от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты педагогическим работникам Филиала в размере не менее 60% от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному персоналу Филиала в размере не более 17% от стимулирующего фонда;
- на стимулирующие выплаты обслуживающему персоналу Филиала в размере не более 10% от стимулирующего фонда.

3.4 Стимулирующие выплаты работникам Филиала за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.4.1. 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 работника должен определяться на основе объективной оценки 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.

3.4.2. Стимулирующие выплаты работникам Филиала за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, носят периодический характер и выплачиваются ежемесячно.

3.4.3. Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы работников Филиала (включая заведующего Филиалом), устанавливаются приложением № 2 к настоящему Положению.

3.4.4. Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Филиала за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается разделом 5 настоящего Положения.

3.4.5. Размер стимулирующей выплаты работникам Филиала за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, устанавливается один раз в год в сентябре приказом директора Учреждения и рассчитывается по формуле:

$$A = B * B$$

где:

A – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты конкретному работнику Филиала за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

B – количество баллов конкретного работника Филиала, определенное экспертной комиссией по оценке эффективности;

B – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла устанавливается в зависимости от размера стимулирующей части ФОТ по мере необходимости на основании приказа директора для каждой категории работников.

Стоимость одного балла для каждой категории работников рассчитывается отдельно по формуле:

$$B = D / \Gamma$$

где:

B – стоимость одного балла;

D – стимулирующий фонд отдельной категории работников в денежном выражении;

\Gamma – общее количество баллов отдельной категории работников.

3.5. Премирование работников Филиала по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

Премирование работников Филиала производится:

- за высокую результативность по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за высокое качество выполняемых работ;
- за качественную подготовку и проведение важных организационных мероприятий, соревнований, сборов;
- в связи с юбилейной датой;
- к профессиональным и государственным праздникам.

Решение о премировании работника Филиала и его размере принимается заведующим Филиалом по согласованию с директором Учреждения и производится на основании приказа директора Учреждения.

3.6. Ежемесячные надбавки за выслугу лет.

Работникам Филиала назначаются ежемесячные надбавки за выслугу лет. 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», «Руководители, специалисты и служащие», а также «Учебно-вспомогательный персонал» второго уровня, утвержденными Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 431;

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

Ежемесячная надбавка работникам Филиала за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

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

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

3.7. Заведующему Филиалом могут назначаться стимулирующие выплаты за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.7.1. Стимулирующие выплаты заведующему Филиалом назначаются из средств, направляемых на выплаты работникам Филиала за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья обучающихся.

Общий объем стимулирующих выплат заведующему Филиалом должен составлять не более 10% от стимулирующего фонда.

3.7.2. Размер стимулирующих выплат заведующему Филиалом определяется по формуле:

$$A = B * V$$

где:

А – размер периодической ежемесячной стимулирующей выплаты заведующему Филиалом за эффективность труда, на основании критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

Б – количество баллов заведующего Филиалом, определенное соответствующей 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.

Стоимость одного балла устанавливается в следующем порядке:

$$B = Д / Г$$

где:

В – стоимость одного балла;

Д – стимулирующий фонд отдельной категории работников согласно пункту 3.7.3 в денежном выражении на 01.01 и 01.09. расчетного года;

Г – общее количество баллов.

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 два раза в год (в январе и сентябре) на период с 01 января по 31 августа и с 01 сентября по 31 декабря.

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, и не позднее 23 сентября, 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 27 января;
- не позднее 27 сентября.

## **5. Заключительные положения**

Настоящее Положение вступает в силу с даты подписания.

Настоящее Положение об оплате труда работников является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании

работников образовательной организации с учетом мнения Управляющего совета, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводятся 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.

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 утверждается приказом руководителя учреждения.