

СОГЛАСОВАНО

Управляющим советом ГБОУ СОШ
им. М. К. Овсянникова с. Исаклы

Решение от «28» августа 2025г

№ 1

Председатель

_____ Афанасьева Н. П.

УТВЕРЖДЕНО

приказом

от « 29 » августа 2025 г.

№ 163-55-ОД

Директор ГБОУ СОШ

им. М. К. Овсянникова с. Исаклы

_____ Нестерова Е.Н.

СОГЛАСОВАНО

с первичной профсоюзной
организацией Решение от « 29
» августа 2025 г. № 1

Председатель

_____ Елифанова А. Т.

Изменения и дополнения

в Положение

**об оплате труда и порядке установления доплат,
надбавок и стимулирующих выплат работникам
государственного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной
школы имени Героя
Советского Союза Михаила Кузьмича Овсянникова с.
Исаклы муниципального района Исаклинский
Самарской области учреждения**

1. В Разделе I. Общие положения в подразделе 1. Нормативная база пункт 1.10 изложить в следующей редакции:

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Месячная заработная плата работника, работающего в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени.

2. В Раздел. II. Оплата труда работников школы и филиалов ГБОУ СОШ им. М. К. Овсянникова с. Исаклы в подразделе 7. Выплаты из стимулирующего фонда оплаты труда работникам школы и филиалов в пункте 7.1. Виды, условия для установления, снижения или отмены, порядок назначения стимулирующих выплат подпункт 7.1.18 изложить в следующей редакции:

7.1.18. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	1,2
для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	1,1

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;

для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников в следующих размерах:

для медицинских и фармацевтических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;

для медицинских и фармацевтических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада;

для медицинских и фармацевтических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 5% от должностного оклада.

3. В Разделе. III. Оплата труда работников структурных подразделений ГБОУ СОШ им. М. К. Овсянникова с. Исаклы в подразделе 1. Оплата труда работников структурных подразделений, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования пункт 1.5. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам дошкольных структурных подразделений изложить в следующей редакции:

1.5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и распределяются следующим образом:

- до 10% от стимулирующего фонда направляются на разовые стимулирующие выплаты по основаниям и критериям, определённым настоящим Положением;

- не менее 90% от стимулирующего фонда направляются на ежемесячные стимулирующие выплаты по количеству баллов набранных по Листам оценивания результативности деятельности работников дошкольного структурного подразделения.

Экономия по стимулирующему фонду должна быть выплачена в 100% объеме по результатам квартала.

1.5.2. К стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

- ежемесячная надбавка за выслугу лет,

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей "Педагогические работники", "Врачи и провизоры", "Средний медицинский и фармацевтический персонал", а также "Учебно-вспомогательный персонал" второго уровня в следующих размерах:

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

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

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 сроки работы в образовательных организациях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к

квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируются.

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

1.5.4. Необходимыми условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников дошкольных структурных подразделений являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников на занятиях, во время которых ответственность за жизнь и здоровье воспитанников была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

1.5.5. Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам дошкольных структурных подразделений, устанавливается по результатам оценки эффективности труда работников, проводимой в соответствии с критериями и показателями внесенными в «Листы оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)» (*Приложение №2*).

Листы оценивания результативности и качества работы конкретного работника Учреждение разрабатывает самостоятельно 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).

1.5.6. 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 результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.5.7. Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяется по количеству набранных баллов по Листам оценивания и на основании стоимости 1 балла. Расчёт стоимости одного балла:

Стоимость одного балла = Размер стимулирующего фонда по разделу/ Общее количество баллов, набранное сотрудниками дошкольного структурного подразделения, относящимися к данному разделу.

Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) в рублях высчитывается как произведение стоимости одного балла на количество баллов, набранное сотрудником по данному разделу.

1.5.9. Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) назначается исключительно за показатели в работе, превышающие минимально требуемые.

1.5.9. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда):

- назначается из стимулирующего фонда оплаты труда работников 2 раза в год (01 сентября и 01 января) по итогам работы работников за «оцениваемый период»;

- оцениваемый период – 1 год: с 01 сентября прошедшего года по 31 августа текущего года;

- устанавливается исходя из количества баллов, набранных работником, по результатам оценки «Листов оценивания результативности и качества работы (эффективность труда)»;

- выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время на протяжении всего периода выплат;

- период, на который устанавливается надбавка- 1 год: с 01 сентября текущего года по 31 августа будущего года.

Пересмотр надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) с 01 января может быть осуществлен не у всех работников, а только у тех, кому это необходимо по представлению руководителя дошкольного структурного подразделения.

1.5.10. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году работникам, кроме педагогических, устанавливается при соблюдении условий п. 1.5.4. настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.10.1. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году педагогическим работникам, впервые трудоустраивающимся на педагогическую должность в общеобразовательное Учреждение, устанавливается при соблюдении условий п. 1.5.4. настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.10.2. Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) принятым в текущем году педагогическим работникам, трудоустраивающимся на ту же педагогическую должность в общеобразовательное учреждение в порядке перевода из другого общеобразовательного учреждения Самарской области или трудоустраивающегося на ту же педагогическую должность в течение шестидесяти календарных дней после увольнения из другого общеобразовательного учреждения Самарской области, устанавливается в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.11. Работнику, восстановленному на работу, на прежнюю должность после военной службы или альтернативной гражданской службы, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняется и устанавливается в том размере, который был определен до призыва на военную или альтернативную службу.

1.5.12. Работнику, приступившему к своим трудовым обязанностям после отпуска по уходу за ребенком, ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается при соблюдении условий п. 1.5.4. настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) применяется та, которая действует в дошкольном структурном подразделении на момент установления ежемесячных стимулирующих выплат данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.13. Работнику, приступившему к трудовым обязанностям после длительного отпуска педагогических работников (1 год) ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается при соблюдении условий п. 1.5.4. настоящего Положения, в соответствии с представленными Листами оценивания и подтверждающим материалом. Стоимость 1 балла надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) применяется та, которая действует в

дошкольном учреждении на момент установления ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) данному работнику до окончания «периода выплат».

1.5.14. В случае увольнения работника по собственному желанию и принятия его на работу на прежнюю должность (в течение шестидесяти дней включительно) ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняется и устанавливается в размере, установленном до дня увольнения.

1.5.15. При переходе работника с одной педагогической должности дошкольного структурного подразделения на другую педагогическую должность в данном (или другом) дошкольном структурном подразделении размер ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) сохраняется до конца «периода выплат».

1.5.16. Выплата надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) осуществляется в пределах норматива финансового обеспечения на оплату труда работников дошкольного структурного подразделения.

1.5.17. Выплата надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) определяется по критериям и показателям позволяющим оценить результативность и качество работы (эффективность труда), внесенным в Листы оценивания результативности и качества работы. Форма Листа оценивания согласовывается с Управляющим советом и утверждается директором Учреждения.

Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5.18. В Учреждении до 29 августа текущего года приказом директора создаются следующие комиссии:

- Общешкольная комиссия по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников Учреждения
- Комиссии по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников СП.

1.5.19. В соответствии с установленными критериями, содержащимися в Листах оценивания, педагогические работники и другие сотрудники СП представляют в комиссии СП 1 раз в год до 30 августа текущего года материалы самоанализа деятельности (Лист оценивания) и подтверждающий материал за «оцениваемый период».

1.5.20. Отказ в приеме документов самоанализа в установленные сроки не допускается.

1.5.21. Комиссии СП обязаны рассмотреть поступившие документы в течение 2-х календарных дней и представить аналитические документы (листы оценивания, решение комиссии школы и СП) на утверждение в общешкольную комиссию. Общешкольная комиссия рассматривает документы работников школы, СП в течение 3-х календарных дней.

1.5.22. Комиссия вправе приглашать на заседание работников, с целью уточнения материалов, информации и других данных по самоанализу.

1.5.23. Заседания Комиссии считаются правомочными, если на нем присутствует большинство членов. Решения комиссии не пересматриваются.

1.5.24. Председатель Общешкольной комиссии и руководитель Учреждения передают решение общешкольной комиссии на согласование в Управляющий совет школы в течение 2-х дней.

Управляющий совет школы рассматривает представленные материалы в течение 2-х дней. После согласования руководитель в течение 2-х дней издает приказ по Учреждению, в котором утверждает количество стимулирующих баллов для расчета стоимости 1-го балла и назначения надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), списки работников на надбавку за результативность и качество работы (эффективность труда) на «период выплат» - с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа, при условии изменения размера стимулирующего фонда оплаты труда.

1.5.25. На заседаниях комиссий ведутся протоколы. Протокол Общешкольной комиссии подписывается всеми членами комиссии, книга протоколов хранится в учреждении в течение 5 лет.

Листы оценивания и подтверждающий материал работников СП хранятся в СП до назначения новой надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), за их сохранность несет ответственность руководитель дошкольного структурного подразделения.

1.5.26. Работник лишается ежемесячной надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) приказом руководителя по Учреждению по согласованию с рабочей комиссией и Управляющим советом Учреждения с момента появления одного из следующих оснований:

- при наличии дисциплинарного взыскания, обоснованного обращением граждан по поводу конфликтных ситуаций, возникших в учреждении;
- отсутствие без уважительных причин на занятии, педагогическом совете, совещаниях, консилиумах, открытых общественных мероприятиях;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение трудовой дисциплины.
- наличие замечаний контролирующих органов;
- наличие обоснованных жалоб родителей;
- несвоевременное, некачественное ведение документации;

Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) отменяется без предварительного уведомления работника не менее, чем за два месяца на основании приказа руководителя по Учреждению.

1.5.27. В случае применения к работнику дисциплинарного взыскания, надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом руководителя по согласованию с Профкомом.

1.5.28. Особенности выплат стимулирующего характера руководителям дошкольных структурных подразделений:

1.5.28.1. К видам стимулирующих выплат руководителям дошкольных структурных подразделений относятся:

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- надбавка за результативность и качество работы

(эффективность труда);

- премия за выполнение особо важных или срочных дел;
- премия по итогам года (месяц, квартал, год).

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании Листа оценивания по критериям и показателям результативности и качества работы (эффективности труда) руководителя дошкольного структурного подразделения.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается исходя из количества баллов, полученных по итогам оценки деятельности руководителей дошкольных структурных подразделений в следующих размерах:

Количества баллов, полученных по итогам оценки деятельности руководителей дошкольных структурных подразделений	Размер надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) (% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольных структурных подразделений)	
	Руководителям дошкольных структурных подразделений, в которых численность воспитанников составляет 1500 чел. и менее	Руководителям дошкольных структурных подразделений, в которых численность воспитанников составляет 1501 чел. и более
30-40,5 баллов	2%	1,5%
41-50,5 баллов	3 %	2,5%
51-60,5 баллов	4 %	3,5 %
61- 69,5 баллов	5 %	4,5 %
70 баллов и более	6 %	5,5 %

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на период с 01 февраля текущего года по 31 января следующего года.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) вновь назначенным руководителям устанавливается со дня назначения на должность на срок 6 месяцев в размере 5 000 (пяти тысяч) рублей, но не более 3 % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников

дошкольных структурных подразделений. По истечении 6 месяцев руководитель дошкольного структурного подразделения в течение 7 рабочих дней проводит самооценку деятельности за отработанный период на основании Критериев результативности и качества работы.

Премия за выполнение особо важных и срочных дел, премия по итогам работы (месяц, квартал, год) устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения. Конкретный размер премии может быть определен как в процентах от должностного оклада руководителя дошкольного структурного подразделения, так и абсолютном размере.

Общая сумма выплаченных в течение года руководителям дошкольных структурных подразделений стимулирующих выплат не должна превышать 10% от стимулирующей части фонда оплаты труда работников дошкольного структурного подразделения.

4. В Разделе. III. Оплата труда работников структурных подразделений ГБОУ СОШ им. М. К. Овсянникова с. Исаклы в подразделе 2. Оплата труда работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования в пункте 2.4. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам структурного подразделения дополнительного образования подпункт 2.4.4. дополнить абзацем следующего содержания:

«ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.».

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников в следующих размерах:

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;

для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников в следующих размерах:

для медицинских и фармацевтических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, - 20% от должностного оклада;

для медицинских и фармацевтических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 10% от должностного оклада.

для медицинских и фармацевтических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 5% от должностного оклада.

5. В разделе IV « Выплаты из специального фонда оплаты труда работникам школы и филиалов» в пункте 6.2. «Компенсационные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, предусмотренные трудовым

законодательством» подпункт 6.2.5. «Педагогическим работникам школы и филиалов за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью устанавливаются следующие виды доплат из специальной часть фонда оплаты труда» читать в следующей редакции

№п/п	Основания для начисления доплаты	Размер (руб)
1.	Доплаты педагогическим работникам за работу с родителями	До 2000
2.	За проверку тетрадей и письменных работ	До 1500
3.	За заведование учебным кабинетом, мастерской, спортивным залом	До 3000
4.	За использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения	До 1500
5.	За реализацию дополнительных общеобразовательных программ, поддерживающих углубленное изучение отдельных предметов (из расчета 1ч. в неделю)	До 1500

6. В Приложении 1 к Положению об оплате «Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели оценивания» по должности –УЧИТЕЛЬ раздел «Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг» дополнить п.п.1.15. следующего содержания

« Достижение обучающимися классов (групп) с углубленным изучением отдельных предметов стабильно высоких образовательных результатов (по результатам четвертей):

-средний балл по предмету углубленного изучения не ниже 4,5 - 5б.

- наличие призеров и победителей олимпиад и научных конференций, чтений по предмету углубленного изучения

- на уровне округа – 3б.
- на уровне региона - 5б.
- наличие участников на Всероссийском уровне – 3б.
- наличие победителей и призеров на Всероссийском уровне -10б.»