

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
ГБОУ СОШ с.Узюково  
Протокол № 1 от 11.01.2018 года  
Председатель  
Т.Ю.Безьянова

**СОГЛАСОВАНО**

Управляющим Советом  
ГБОУ СОШ с.Узюково  
Протокол № 1 от 12.01.2018 г  
Председатель Совета  
В.И.Пестрякова

**УТВЕРЖДАЮ**

Приказ № 41  
от 15.01.2018 года  
Директор ГБОУ СОШ  
с. Узюково  
Т.Г.Михайлова



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда  
работников государственного бюджетного  
общеобразовательного  
учреждения Самарской области средней  
общеобразовательной школы с.Узюково  
муниципального района Самарской области**

## **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 в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и на основании Распоряжений Министерства образования и науки Самарской области:

1.2.1. Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 года № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 01.09.2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

1.2.2. Постановлением Правительства Самарской области от 21.06.2006 г. № 83, 27.07.2007 г. № 118 , от 11.06.2008 года № 201 , № 204 от 26.05.2011 г. , от 29.10.2010 года № 563 , от 27.10.2011 г. № 702 , 14.04.2011 г. № 119, №578 от 12.10.2011 года, №773 от 20.12.2016 года «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введение с 01.09.2007 года системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Самарской области и муниципальных образовательных учреждений, отличных от единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области».

1.2.3. Постановлением Правительства Самарской области от 18.04.2017 года №245 «О внесении изменений в постановление 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 утверждении методик расчета нормативных затрат в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета».

1.2.4. Методическими рекомендациями по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области и 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, утверждены распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017г № 486-р.

- 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. 3%- на надбавки разового характера за результативность и качества работы;
  - 1.4.3. 78% - на надбавки длительного характера за результативность и качества работы педагогическим работникам;
  - 1.4.4. 16% надбавки длительного характера за результативность и качество работы обслуживающему персоналу (АХЧ)
- 1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда составляет не более 18,24 % от фонда оплаты труда.

## **2. Порядок предоставления выплат стимулирующего характера.**

- 2.1. Надбавки за результативность и качество работы осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 2.2. 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.
- 2.3. Условия назначения надбавок длительного и разового характера за результативность и качество работы:
  - 2.3.1. стаж работы работника в должности должен составлять не менее 6 месяцев;
  - 2.3.2. отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
  - 2.3.3. отсутствие дисциплинарных взысканий.
- 2.4. Для определения размера надбавок за результативность и качество работы используются критерии оценки деятельности работников с учетом критериев, утвержденных приказом Министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 года №8-ОД. Используемые критерии, их балльная оценка и стоимость одного балла согласовываются с

Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора ГБОУ СОШ с. Узюково. 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.

- 2.5. 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.
- 2.6. Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:
  - 2.6.1. Работник по итогам учебного года предоставляет экспертной комиссии самоанализ деятельности по утвержденной и согласованной с Управляющим советом Учреждения форме с 01 по 9 сентября;
  - 2.6.2. Экспертная комиссия проводит экспертизу самоанализа работников по итогам года.
  - 2.6.3. На основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет Учреждения утверждает показатели деятельности работников в 3-хдневный срок;
- 2.7. 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.
- 2.8. Надбавки разового характера за результативность и качество работы устанавливаются приказом директора Учреждения по представлению заместителей директора и руководителей МО.
- 2.9. 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 и науки Самарской области по представлению Управляющего совета Учреждения.
- 2.10. 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.

- 2.11. Выплаты заместителям директора Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения из стимулирующих выплат разового характера.
- 2.12. Количество и распределение критериев между заместителями директора Учреждения определяются и утверждаются директором Учреждения (ежемесячно).
- 2.13. Экспертная комиссия создается приказом директора Учреждения в количестве не менее 3-х человек сроком на 1 год. Председателем экспертной комиссии назначается заместитель директора по УВР.
- 2.14. Установление надбавок за результативность и качество работы работникам, в соответствии с утвержденными критериями (в которых указан срок произведения выплат) осуществляется:
- 2.14.1. на год (учебный)
- 2.14.2. на период выполнения работ (из надбавок разового характера за результативность и качество работы)
- 2.15. Надбавки длительного характера за результативность и качество работы могут быть отменены в следующих случаях:
- 2.15.1. Наличие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.
- 2.15.2. Объявление дисциплинарного взыскания, в том числе и замечания.
- 2.16. 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.
- 2.17. Данное положение считать действующим с 01.01.2018 года.