ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С.ЯГОДНОЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА СТАВРОПОЛЬСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

Принято
Управляющим советом Учреждения
протокол № 3 от «26» ноября 2025 г.
Председатель совета
_____Миронова О.Е.

Утверждено
Приказом директора ГБОУ СОШ с.Ягодное
приказ №513/1-ОК от «26» ноября 2025г.
Директор Учреждения
_____ Дашкевич Ф.А.

Подписан: Дашкевич Ф.А.
DN: C=RU, OU=Директор, O=ГБОУ СОШ с.Ягодное, CN=Дашкевич Ф.А., E=cu_yagod_stv@63edu.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: 00e7801d3df49fd412
Дата: 2026.01.30 16:44:06+04'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Общие положения.

1.1. Положение «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работникам учреждения» ГБОУ СОШ с. Ягодное (работающих в школе), в дальнейшем «Положение», разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда.

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», распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 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)», приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 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», приказа министерства образования и науки Самарской области от 12.12.2022 №753-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 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»

1.2. Положение, изменения и дополнения к нему принимаются Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора школы.

2. Порядок предоставления надбавок за результативность и качество работы.

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. Условия назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями , позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работникам школы являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.3. Для определения размера надбавок за результативность и качество работы используются критерии оценки деятельности работников. Используемые критерии и их балльная оценка согласовываются с Управляющим советом Учреждения и утверждаются приказом директора школы. Список критериев является приложением к данному Положению.

2.4. Надбавки за результативность и качество работы длительного характера распределяются следующим образом:

2.4. Надбавки за результативность и качество работы длительного характера распределяются следующим образом:

36 % - результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг

20 % - результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения

7 % - результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе

13 % - результативность организационно-методической деятельности педагога

7,2 %- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей (для педагогических работников)

4,8 %- обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей (для административно-хозяйственного персонала)

2.5. 12 %- эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов Размер надбавки за результативность и качество работы конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла данного направления на количество баллов, набранных данным работником по этому направлению. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками по данному направлению.

2.6. Для определения общего количества баллов, набранных работником по всем критериям, используется следующая процедура:

- работники 1 раз в год - до 25 августа - представляют экспертной комиссии самоанализ деятельности по форме, утвержденной приказом директора школы;
- экспертная комиссия в течении 3-х рабочих дней проводит экспертизу самоанализа работников по итогам полугодия, года и за разовый объём работы;
- на основании заключения экспертной комиссии Управляющий совет в течении 2-х рабочих дней Учреждения согласовывает показатели деятельности работников
- на основании решения Управляющего совета Учреждения директор в течении 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы.

2.6. Экспертная комиссия создается приказом директора школы в количестве 4-х человек сроком на 1 год. Председателем экспертной комиссии назначается заместитель директора по УВР.

2.7. Установление надбавок за результативность и качество работы работникам, в соответствии с утвержденными критериями, осуществляется на учебный год с 01 сентября по 31 августа.

2.8. Директор школы и заместители директора по УВР имеют право на установление надбавок за результативность и качество работы по результатам преподавательской деятельности на общих основаниях. Размер надбавок за результативность и качество работы директору школы устанавливается приказом руководителя Центрального управления министерства образования Самарской области по представлению Управляющего совета Учреждения.

2.9. Надбавки за результативность и качество работы могут быть отменены в следующих случаях:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- объявление дисциплинарного взыскания.

2.10. Надбавки 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 школы по представлению председателя экспертной комиссии.

2.11. Вновь прибывшим работникам надбавки за результативность и качество работы назначаются через 4 месяца работы в учреждении согласно пункту 2.2. настоящего положения. При увеличении количества работников, имеющих надбавки за результативность и качество работы, автоматически изменяется стоимость 1 балла, вследствие чего изменяются надбавки за результативность и качество работы работников. 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.

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

2.13. 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 14 лет – 200 рублей;

при выслуге от 15 до 19 лет – 600 рублей;

при выслуге от 20 до 24 лет – 800 рублей;

при выслуге от 25 до 29 лет – 1000 рублей;

при выслуге от 30 до 34 лет – 1500 рублей;

при выслуге свыше 35 лет – 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. Работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Специалисты и служащие» (бухгалтер, экономист, секретарь, заведующий хозяйством, лаборант, специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по кадрам) устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет - 4% должностного оклада.

3.5. 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 образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

4. Порядок предоставления надбавок за квалификационную категорию

4.1. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию рассчитывается по формуле:

Категория = (БЧп х Ккв) - 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;

5. Порядок и условия предоставления стимулирующих выплат заместителям директора по учебно-воспитательной работе

Надбавки за эффективность и качество работы заместителям директора по учебно-воспитательной работе школы устанавливаются на основании критериев эффективности работы заместителей руководителя, выделенных из действующих критериев оценки эффективности руководителей общеобразовательных учреждений, Управляющий совет Учреждения утверждает показатели деятельности заместителей директора по учебно-воспитательной работе, выплаты устанавливаются приказом директора школы

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

Приложение к Положению «О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работникам учреждения»

Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников ГБОУ СОШ с. Ягодное

Основание для премирования	**Критерии**	**Оценка Критериев (в баллах)**	**Значение показателей**	
			работник	**Эксперты**
I. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.* Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (-ам)	1б.		
	2.* Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету (-ам)	75% и более - 1		
	3.* Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	2б.		

	4.*Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более- 1		
	5.* Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%- 2		
	6.* Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100%- 3		
	7.* Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя	100%- 3 60% и более-2		
	8.* Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	5б.		
	9* Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	2б.		
	10.* Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в	2б.		

	течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступивших к обучению, составляет 100% (к.р)			
	11* Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты -волонтерского движения; -в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (в зависимости от уровня); -в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя (к.р)	100%- 3; 70% и выше-2		
	12*. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	ЦУ:1бал- участие, область-2б., всеросс. уровень 3б.		
	13*. Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	50% и более- 2 30% и более-1		
	14*. Доля обучающихся выпускных 9и/или 11 классов, выбравших на ГИА экзамен по физике или химии или биологии или информатики, или математике (профильный уолвень). Критерий: для	3 б.		

	классов, где данные предметы изучались углубленно- не менее 40%, для базового уровня изучения – не менее 20%.					
	15. Доля обучающихся, набравших на ЕГЭ 60 и более баллов (по итогам всех периодов ГИА). Отсуствие обучающихся,нарушивших положения инструкций по проведению ГИА (по итогам всех периодов ГИА) – для классных руководителей.	На уровне ЦУ – 2 б. Выше уровень – 3 б.				
II. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	16* Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня) **(за участие 1 б)**	Центр. управление	Областной уровень	Всеросс. уровень		
		Побед.-3 Призёр-2	Победитель-5 Призёр-4	Призёр-6 Побед.-7		
	17* Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня) **(за участие 1 б)**	Центр. управление	Областной уровень	Всеросс. уровень		
		Побед.-3 Призёр-2	Победитель-5 Призёр-4	Призёр-6 Побед.-7		

	18* Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня) За участие в област-ом или всерос-ом уровне 1 б.	Центр. управление Побед.-2 Призёр-1	Областной уровень Победитель-4 Призёр-3	Всеросс. уровень Призёр-5 Побед.-6		
	19.* Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты (исключая школьный этап всер.олимп.)	50% и более - 4 30% и более -3				
	20*Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятель-ности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО	80%- 100%-3 60%-70%-2 50-60%-1				
III. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном	21*. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководите-ля, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных	Выше, чем в среднем по ОО -2 Положительная динамика- 1 *(расписать в приложении)*				

процессе	информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику **(Учи.ру, РЭШ, Моя школа, Скаймарт, ПРОеКториЯ-шоу профессий, ЦОК и др.)**			
	22.* Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	1		
	23. Формирование функциональной грамотности	По результатам мониторинга ОУ: для 2-4 кл. – 1-2 уровень – 1 3-4 уровень – 2 для 5-7 кл. – 1-2 уровень – 1 3-4 уровень – 2 для 8-9 кл. – 1-2 уровень – 1 3-4 уровень – 2 5-6 уровень – 3 для 10-11 кл. – участие в мероприятиях по финансовой грамотности участие – 1 призёр – 2 победитель – 3		
	24. Рабочие программы педагога сформированы на основе «Конструктора рабочих программ», защищенного на портале «Единое содержание общего образования».	1		
	25. Доля обучающихся, использующих многофункциональный сервис обмена информацией (MAX).	не менее 70% класса-1б. 90 и выше- 2б.		

	26. Доля родителей обучающихся, использующих серивис «Госуслуги Моя школа»	Не менее 90%				
	27. Использование педагога в работе искуственного интеллекта	1 б.				
IV. Результативность организационно-методической деятельности педагога	28* Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных **самим общеобразовательным учреждением** (в зависимости от уровня)	1б.				
	29*Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	Центр. Управление 2	Областной уровень 4	Всеросс. Уровень 5		
	30* Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального	Центр. управление	Областной уровень	Всеросс. уровень		

	мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня) **(за участие 1 б.)**	Побед.-3 Призёр-2	Победитель-5 Призёр-4	Призёр-6 Побед.-7		
	31* Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	ЦУ:1бал- участие, область-2б., всеросс. уровень 3б.				
	32. Внеурочные и внеклассные мероприятия, проводимые классным руководителем (педагогам) для обучающихся, нацеленные на сплочение коллектива и развитие личностных качеств.	За каждый вид участия-1б				
V.Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	33.* Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО (к.р.)	Более 80%-3 70-80%-2 61-69%-1 Ниже 60%- -0,5 за каждый 1%				
	34.* Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	1б.				
	35.* Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	2б.				
	36. Доля обучающихся-участников движения	80% и более- 2б.				

	ВФСК «ГТО», в общей численности обучающихся.			

Примечание:

Со * критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) из предусмотренных Перечнем, утвержденным приказом министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021 года

Без * критерии эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда), разработанные организацией.