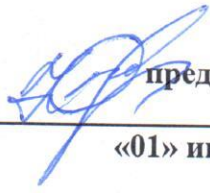


ПРИНЯТО
на заседании профсоюзного комитета
Протокол № 7 от 01.07.2026г.



председатель

Ю.А. Кузин

«01» июля 2026г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГБПОУ «Обшаровский
государственный техникум
им.В.И.Суркова»
Приказ № 267 о/д от 01.07.2026г.



Л.В. Мошина

«01» июля 2026г.



ПОЛОЖЕНИЕ

О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

РАССМОТРЕНО
Советом обучающихся
Протокол № 10 от 01.07.2026г.

РАССМОТРЕНО
Советом родителей
Протокол № 10 от 01.07.2026г.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова» (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии:
- ✓ с Трудовым и Налоговым кодексами Российской Федерации;
 - ✓ Законом «Об образовании»;
 - ✓ постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 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 утверждения методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
 - ✓ приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 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»;
 - ✓ постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025г. № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области»;
 - ✓ постановлением Правительства Самарской области от 15.12.2025г. № 857 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
 - ✓ Уставом техникума.
- 1.2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Техникума в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечный результат труда.
- 1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, в т.ч. работающим по совместительству, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления выплат.
- 1.4. Работникам Техникума могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:
- 1) Надбавка за интенсивность и напряженность работы;
 - 2) Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
 - 3) Премия за выполнение особо важных или срочных работ;

- 4) Премия за применение в работе достижений науки и передовых методов;
 - 5) Премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
 - 6) Ежемесячная надбавка за выслугу лет;
 - 7) Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
 - 8) Ежемесячная региональная выплата;
- 1.5. Выплаты производятся одновременно с заработной платой.

2. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

- 2.1. *Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда)* (далее – выплата стимулирующего характера) устанавливается работникам Техникума на основании критериев оценки результативности и качества работы (эффективности труда), позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.
- 2.1.1. Расчет размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) производится администрацией Техникума на основании самоанализа деятельности работника, выполненного в соответствии с утвержденными критериями. Для подготовки указанного расчета на основании приказа директора Техникума создается комиссия. Председателем указанной комиссии является директор Техникума. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.
- 2.1.2. Порядок определения размера надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) за полугодие.
- 2.1.2.1. Работники Техникума представляют в комиссию по распределению выплат результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями.
- Срок предоставления работниками материалов по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями оценки деятельности работников *до 25 декабря и до 27 августа включительно каждого года.*
- Ответственность за достоверность информации педагогического персонала возлагается на заместителя директора по учебно-производственной работе и заместителя директора по учебно-воспитательной работе. Ответственность за достоверность информации обслуживающего и технического персонала возлагается на заведующего хозяйством. Ответственность за достоверность информации сотрудников финансово-экономического отдела возлагается на начальника финансово-экономического отдела. Ответственность за достоверность информации административного персонала, возлагается на директора Техникума.

- 2.1.2.2. Сотрудникам, не сдавшим листы самоанализа без уважительной причины, надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) за отчетный период не начисляется.
- 2.1.2.3. Лица, виновные в искажении информации самоанализа и руководители структурных подразделений, подтверждающие искаженную информацию, лишаются надбавки за отчетный период.
- 2.1.2.4. На основании самооценки комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда производит подсчет баллов каждому работнику Техникума за период, по результатам которого устанавливается надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда), предусмотренной п.2.1. настоящего Положения.
- 2.1.2.5. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников, рассчитанный за текущий период, делится на сумму баллов всех работников. В результате получается денежный вес в рублях каждого балла.
- 2.1.2.6. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника за текущий период.
- 2.1.2.7. В течение всего учебного года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям.
- 2.1.3. Произведенный комиссией расчет не позднее 30 декабря и 31 августа оформляется протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии.
- 2.1.4. В срок не позднее 10 января и 5 сентября директор Техникума на основании протокола комиссии издает приказы об утверждении стоимости одного балла и об установлении надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) работникам по результатам их работы за полугодие.
- 2.1.5. Выплата надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда) производится со дня издания приказа (до 10 января и до 5 сентября) об установлении выплаты и действует в течение периодов январь-август и сентябрь-декабрь.
- 2.1.6. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников Техникума, являются:
- ✓ Стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
 - ✓ Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника;
 - ✓ Отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий;
 - ✓ Отсутствие замечаний по выполнению правил внутреннего распорядка;
 - ✓ Отсутствие замечаний по выполнению должностных обязанностей.

2.2. *Надбавка за интенсивность и напряженность работы* устанавливается работникам, которые выполняют работу, требующую предельного сосредоточения, интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных.

Размеры надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются до 5 % от стимулирующей части фонда оплаты труда Техникума.

При определении размера надбавки за интенсивность и напряженность работы учитывается контингент обучающихся в Техникуме по списочному составу по состоянию на 1 сентября учебного года по всем формам обучения следующим образом:

до 400 чел. – до 4,5%;

свыше 400 чел. – от 4,6% до 5%.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается на основании приказа директора Техникума с указанием даты начала и окончания периода действия надбавки, но не более чем на текущий финансовый год.

Надбавка за интенсивность и напряженность работы Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается на основании приказа директора Техникума.

2.3. *Ежемесячная надбавка за выслугу лет* устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Медицинские и фармацевтические работники», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» устанавливается в следующих размерах:

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

при выслуге свыше 10 лет – 4% 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.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

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

2.4. *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.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается приказом (распоряжением) директора Техникума со дня издания

распорядительного акта о присвоении (подтверждении) квалификационной категории.

- 2.5. Ежемесячная региональная выплата устанавливается работникам Техникума в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 11.12.2025 № 776 «Об установлении ежемесячной региональной выплаты работникам бюджетной сферы в Самарской области».

Размер выплаты определяется Правительством Самарской области на соответствующий календарный год.

Работникам Техникума, работающим по совместительству, неполное рабочее время либо на неполную ставку, а также при не полностью отработанной норме рабочего времени, размер ежемесячной региональной выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

Региональная выплата начисляется на основании приказа директора Техникума.

- 2.6. Выплаты стимулирующего характера директору Техникума производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда Техникума на основании приказа министерства образования Самарской области.

3. Заключительные Положения.

- 3.1. Премии и надбавки, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.
- 3.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.
- 3.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников техникума.
- 3.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.
- 3.5. Изменения в настоящее Положение вносятся директором Техникума.