

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза В.П. Селищева с. Колывань  
муниципального района Красноармейский Самарской области

Согласовано  
Председатель выборного органа  
первичной профсоюзной организации  
ГБОУ СОШ с. Колывань  
Л.А. Винокурова  
Протокол от 18 октября 2021 года № 3

Утверждаю  
Директор ГБОУ СОШ с. Колывань

---

Л.А. Козлова.  
Приказ №117 от 18.10.2021г.

Принято  
Общем собранием трудового коллектива  
ГБОУ СОШ с. Колывань  
Протокол от 18 октября 2021 года № 4

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственного бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения Самарской области**  
**средней общеобразовательной школы**  
**имени Героя Советского Союза В. П. Селищева с. Колывань**  
**муниципального района Красноармейский Самарской области**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза В. П. Селищева с. Колывань муниципального района Красноармейский Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года № 60 о проведении эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений (с изменениями и дополнениями), приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьно возраста Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями и дополнениями).

1.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

1.4.1. **Базового фонда**, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

- фонд оплаты труда прочего персонала;

- специальный фонд оплаты труда, который включает:

компенсационные доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. **Стимулирующего фонда**, который включает надбавки стимулирующего характера за эффективность (качество) работы (стимулирующие выплаты) и премии.

1.5. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, определяются настоящим Положением.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат, размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

1.6. Условием для назначения стимулирующих выплат является стаж работы в должности не менее 4 месяцев.

1.7. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом.

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

1.9. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

1.10. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определяемом настоящим Положением.

1.11. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся на конец периода (месяц, квартал, полугодие, год) может быть направлена на выплату материальной помощи, премирование работников и другие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.12. На выплату компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок, а также материальной помощи могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

2.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч \times Н \times Уп \times 4,2 \times Ккв \times Кгр \times Кэн + Д + Сп,$$

где:

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации, Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации, Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР	1,1

или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	
--	--

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

При наступлении у работника права на установление надбавки при присуждении ученой степени или присвоении почетного звания выплата надбавки производится в соответствии с приказом учреждения в следующие сроки:

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени доктора наук;

при присуждении ученой степени кандидата наук – с даты принятия Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

2.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по ступеням обучения:

начальное общее образование;

основное общее образование;

среднее общее образование

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$Сч = \frac{ФОТ_{пед} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ<sub>пед</sub> – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a<sub>1</sub> – количество учащихся в первых классах и т. д.;

b<sub>1</sub> – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

$$Сч = \frac{\text{ФОТ}_{\text{инд}} \times 245}{(a_1 b_1 + a_2 b_2 + \dots + a_{11} b_{11}) \times 365},$$

где,

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТ инд – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении;

$a_1$  – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

$b_1$  – количество часов по базисному учебному плану на год в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом повышается на 25 процентов за работу специалистов в сельской местности.

2.3. Педагогическим работникам устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу):

а) за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:

- в классах с наполняемостью 14 человек и более в размере 2015 рублей;

- в классах с наполняемостью менее 14 человек в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Указанное вознаграждение учитывается при расчёте среднего заработка.

б) за проверку тетрадей и письменных работ с учётом нагрузки по предметам и наполняемости классов – не более 700 рублей;

в) за заведование элементами инфраструктуры (мастерские, лаборатории, спортивный зал, библиотека и т.д.), учебными кабинетами – не менее 150 рублей;

г) за руководство школьным методическим объединением – не менее 300 рублей;

д) за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника – не менее 300 рублей

2.4. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячно устанавливается денежная компенсация в размере 100 рублей в целях содействия обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация производится педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная компенсация выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на её получение.

Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями включается в должностные оклады педагогических работников со дня вступления в силу федерального закона «Об Образовании в Российской Федерации» с 1 сентября 2013 года.

### **3. Порядок и условия ежемесячной денежной выплаты молодому педагогическому работнику**

**3.1.** Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 рублей производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в данное учреждение, являющееся для него основным местом работы, в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения им нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

**3.2.** Ежемесячная денежная выплата производится педагогическому работнику со дня принятия его на работу в учреждение до истечения трех лет со дня его принятия впервые на работу по педагогической специальности.

Педагогическому работнику, соответствующему установленным в пункте 3.1. настоящего Положения требованиям и принятым в учреждение до вступления в силу постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 г. № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», денежная выплата производится со дня вступления в силу вышеуказанного постановления до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

В случае перехода педагогического работника, соответствующего установленным в пункте 3.1. настоящего Положения требованиям, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение ежемесячная денежная выплата ему сохраняется.

В случае перехода молодого, в возрасте до 30 лет, работника, принятого на работу в образовательную организацию в течение года после окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по трудовому договору по педагогической специальности и имеющего стаж педагогической работы менее трех лет, из образовательной организации не являющейся государственным образовательным учреждением или муниципальным общеобразовательным учреждением, на работу по трудовому договору по педагогической специальности в данное учреждение осуществление денежной выплаты педагогическому работнику производится со дня принятия на работу в данное учреждение до истечения трех лет со дня принятия его впервые на работу по педагогической специальности.

**3.3.** При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 3.1. абзацах первом и втором пункта 3.2. настоящего Положения, не засчитывается время нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, время прохождения педагогическим работником военной службы по призыву, время обучения по очной форме в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров.

#### **4. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Заработная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

$$ЗПд = ЗПср \times Кд \times Ккв \times Кэн + Сд,$$

где:

ЗПд – заработная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;



Кд – повышающий коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения	Коэффициент
1 группа	1,8

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию директора;

Кэн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

4.3. Заработная плата главного бухгалтера устанавливается директором учреждения в соответствии с группой по оплате труда директора два раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times КР \times Кэн,$$

где ЗПр - заработная плата главного бухгалтера;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в учреждении;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда директора в следующих размерах:

1-я группа – до 1,5

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР, Российской Федерации или Самарской области

полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

4.4. С учетом условий труда главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.5. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

## **5. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и рабочих**

5.1. Заработная плата специалистов, служащих и рабочих учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных и стимулирующих выплат (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. Должностные оклады (оклады) специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливаются директором учреждения штатным расписанием, утверждаемым приказом.

## **6. Порядок и условия назначения компенсационных выплат**

6.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера определяются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.4. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (1 класс – оптимальные условия труда, 2 класс – допустимые условия труда) доплаты за вредные условия труда работникам не устанавливаются.

6.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.8. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

6.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.10. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.11. Размер часовой ставки при расчете доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году.

6.12. Выплаты компенсационного характера начисляются на должностной оклад (оклад) без учета доплат и надбавок.

6.13. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата

производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2. приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

6.14. Женщинам, работающим на селе в соответствии со ст.263.1.ТК РФ (Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.) начисляется заработная плата за 36-часовую рабочую неделю в соответствии с должностным окладом (окладом), предусмотренным по данной должности (профессии) при нормальной продолжительности рабочего времени с учетом установленных постоянных надбавок, доплат и премий, не носящих единовременного характера (Постановление Президиума ВС РСФСР от 25.01.1991 г № 522/1 «О порядке применения Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

## **7. Порядок и условия назначения надбавок стимулирующего характера за эффективность (качество) работы**

7.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам учреждения производятся стимулирующие выплаты.

7.2. К видам стимулирующих выплат относятся: надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты) за эффективность (качество) работы, премии.

7.3. Стимулирующая часть распределяется следующим образом: не более 3 % - фонд руководителя образовательного учреждения, не менее 97 % - стимулирующий фонд для административно-хозяйственного персонала и педагогических работников (из них не менее 70% - для педагогических работников, не более 30% - для административно-хозяйственного персонала). Пропорция распределения стимулирующего фонда устанавливается директором учреждения.

7.4. 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;
- б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) справедливость – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) прозрачность – принятие решений о выплатах и их размерах с учетом мнения представительного органа работников.

7.5. Условиями для *назначения* стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда), являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся, детей на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, детей была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

7.6. Возможность *снижения или отмены* стимулирующих выплат:

- в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания производится *отмена* стимулирующих выплат (с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с Комиссией);

- в случае выявления недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, производится *отмена* стимулирующих выплат работнику Учреждения приказом директора Учреждения по согласованию с Комиссией;

- наличие одной обоснованной жалобы в течение полугодия является условием для *снижения* стимулирующих выплат. С момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника стимулирующая выплата снижается на 50 % до окончания срока её действия. Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с Комиссией, производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

7.7. Стимулирующие выплаты назначаются каждому работнику Учреждения индивидуально на основе результатов материалов самоанализа его деятельности за истекший учебный период в соответствии с установленной формой и критериями, подтвержденными материалами

портфолио, на основании решения Комиссии по установлению стимулирующей части.

7.8. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по итогам прошедшего учебного периода 2 раза в год: до 15 сентября и до 15 января.

7.9. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии со следующей процедурой:

Не позднее 15 сентября и 15 января для установления надбавки работники представляют председателю Комиссии по установлению стимулирующей части заполненные материалы самоанализа деятельности (листы оценивания), оформленные в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 412-од (далее – Листы оценивания).

Члены Комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ с. Колывань (далее – Комиссия) в срок до 25 сентября и 25 января проводят экспертную оценку информации, при необходимости запрашивая подтверждающие документы и представляют руководителю Учреждения предложения по установлению надбавок за эффективность (качество) работы работникам ГБОУ СОШ с.Колывань, исходя из достижения ими значений эффективности (качества) работы.

7.10.Руководитель Учреждения представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о результатах деятельности работников Учреждения не позднее 25 сентября и 25 января.

7.11. Управляющий совет рассматривает и согласовывает аналитическую информацию о деятельности работников Учреждения по критериям на своем заседании в день предоставления информации руководителем Учреждения.

7.12. Руководителем Учреждения после заседания Управляющего совета издаётся приказ о назначении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

7.13. Выплаты стимулирующего характера работникам (кроме водителей) рассчитываются по бальной системе и в суммовом выражении в соответствии с установленными критериями.

7.14. Выплаты стимулирующего характера водителям выплачиваются в процентах к окладу

## **8. Порядок установления премий**

8.1. По итогам работы (за месяц, квартал, год) может производиться премирование работников Учреждения.

8.2. Премирование работников Учреждения по итогам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, уровня ответственности за

порученную работу, а также в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

8.3. Премии носят разовый характер, устанавливаются и оформляются приказом директора школы.

8.4. Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ (за качественную организацию различных мероприятий: выставок, семинаров, конференций и т.д.; за качественную подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей и т.д.; за эффективную организацию воспитательной работы с детьми; за результативное представление педагогического опыта; за качественную подготовку и ремонт помещений, вверенных транспортных средств, за безаварийную работу транспортных средств и т.д.);
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- в связи с награждением почетной грамотой, объявлением благодарности;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;
- своевременное и качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за применение в работе инновационных форм и методов.

8.5. Премия не может быть начислена в случаях:

- невыполнения показателей премирования;
- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочное время, во время которого ответственность за жизнь и здоровье учащихся была возложена на данного педагога;
- несоблюдения установленного срока выполнения поручений руководства или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественного их выполнения при отсутствии уважительных причин;
- низкой результативности работы;
- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения работником норм охраны труда и противопожарной защиты;
- невыполнения приказов, распоряжений директора учреждения и уполномоченных должностных лиц.

## **9. Порядок выплаты материальной помощи**

9.1. Работникам ГБОУ СОШ с. Колывань может быть выплачена материальная помощь за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

- длительное заболевание работника, подтвержденное соответствующими документами;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- тяжелая болезнь или смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей);
- необходимость оздоровления при заболеваниях (при подтверждении соответствующими документами).

9.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам ГБОУ СОШ с. Колывань материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором ГБОУ СОШ с. Колывань