

Принято
на общем собрании
работников
Протокол № 4
от 12.09.2024 г.

собрании

Согласовано
Председатель
Управляющего совета
_____ Пономаренко
И.М.
«___» _____ 2024 г.

Утверждаю
Директор школы
_____ Волкова Т.Н.
Приказ от 12.09.2024 г.
№ 45 - од

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы пос.
Шумовский муниципального района Большечерниговский Самарской
области

п. Шумовский, 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы пос. Шумовский муниципального района Большечерниговский Самарской области (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с нормативно правовой базой:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Самарской области от 14 декабря 2004 года № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 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»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 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 норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 30 сентября 2015 г. № 382/1-од «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 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 школьного возраста Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
- Приказом Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 г. № 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».
- Постановление Правительства Самарской области от 31.10.2012 № 600 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности

дошкольных образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета» (с изменениями и дополнениями).

- Постановление Правительства Самарской области от 24.12.2007 г. № 267 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области».

- Приказ Министерства образования и науки Самарской области от 21.11.2011 г. № 812-ОД «Об утверждении объемных показателей деятельности подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и порядка отнесения их к группам по оплате труда руководителей».

- Коллективным договором ГБОУ ООШ пос. Шумовский, с целью реализации системы отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами и стимулирования качественного труда работнику Учреждения.

Данное положение распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение утверждается приказом руководителя Учреждения на неограниченный срок до внесения изменений.

2. Оплата труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования с учетом объема дополнительных финансовых средств, выделяемых на одного обучающегося.

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\Phi OT = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{NRO_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) + OЗ \right) + T + Y,$$

где NRO_{zi} – величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} – численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N_z – количество месяцев в z -м периоде;

i – наименование соответствующей образовательной программы;

z – порядковый номер периода;

k – дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и на 1 сентября;
12- количество месяцев в году;

ОЗ – отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ;

на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам образовательных учреждений;

проведение курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;

выплату должностных окладов педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

2.2. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников учреждения состоит из базовой, специальной и стимулирующей части. Соотношения базовых, специальных и стимулирующих частей будут изменяться приказом директора учреждения.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда работников направляется на оплату педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, а также на оплату труда согласно штатному расписанию работников административно-хозяйственного персонала;

2.2.2. Специальный фонд оплаты труда работников состоит из:

- Доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведывание элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ;

- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

- Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

- Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

2.2.3. Стимулирующий фонд включает выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяются следующим образом:

- на стимулирующие выплаты директору учреждения – не более 3 % (виды, порядок, условия и размер стимулирующих выплат директору учреждения устанавливается учредителем (учредителями));

- на стимулирующие выплаты работникам учреждения – не более 97% (виды, порядок, условия и размер стимулирующих выплат сотрудникам учреждения, за исключением директора, устанавливается настоящим Положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- Надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- Премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- Премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- Ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

2.2.4. объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственного учреждения до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственного учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором образовательного учреждения.

2.3. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

2.4. Заработная плата работникам учреждения устанавливается на основании трудовых договоров.

2.5. 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 федеральным законом РФ. В случае выполнения работником дополнительного объема работ, доплата за такую работу доводится до МРОТ пропорционально отработанному времени.

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

2.7. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.8. Сложившаяся экономия по фонду оплаты труда за период (месяц, квартал, год) может быть направлена на выплаты стимулирующего характера,

материальную помощь и иные выплаты в соответствии с настоящим Положением.

2.9. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

3.1. Заработанная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{п} = БЧ_{п} + СП_{п} + СТ_{п},$$

где $ЗП_{п}$ – заработанная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

$БЧ_{п}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_{п} = C_{ni} \times K_{mk} \times K_{пр} \times N \times U_{п} \times 4,2 \times K_{гр} + C_{ki} \times N \times U_{п} \times 4,2,$$

где C_{ni} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -ой образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

K_{mk} – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего

образовательный процесс в соответствии с учебным планом в сельских малокомплектных общеобразовательных учреждениях, расположенных на территории Самарской области, и приравненных к таковым, который устанавливается в следующих размерах:

- 9,00 - до 2 человек в классах-комплектах;
- 4,04 – от 3 до 5 человек в классах-комплектах;
- 2,50 – от 6 до 9 человек в классах-комплектах;
- 1,97 – от 10 до 12 человек в классах-комплектах;
- 1,32 – от 13 до 14 человек в классах-комплектах;
- 1,00 – свыше 15 человек в классах-комплектах.

i- наименование соответствующей образовательной программы;

К_{пр} – коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной общеобразовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере - 1,3 (далее-коэффициент).

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

У_н - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

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

- 1 – если класс не делится на группы;
- 2 – если класс делится на группы;

С_{ки} – расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СП_н – специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СП_{п} = ((БЧ_{п} \times K_{зн}) - БЧ_{п}) + ((БЧ_{п} \times K_{нм}) - БЧ_{п}) + Д,$$

где $K_{зн}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективным договором, соглашениями. Локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

$K_{нм}$ – повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

$СТ_{п}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{п} = \text{Категория} + \text{Выслуга} + \text{В}$$

где **Категория** – ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле

$$\text{Категория} = (БЧ_{п} \times K_{кв}) - БЧ_{п}$$

где $K_{кв}$ – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную

катеорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующий размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Выслуга – ежемесячная надбавка за выслугу лет;

В – выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.2. На фонд оплаты труда педагогических работников ОУ, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70 % от общего фонда оплаты труда ОУ, включая базовую, специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда. Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается приказом директора ОУ.

4. Условия оплаты труда директора учреждения

4.1. 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 в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗП_p = БЧ_p + СП_p + СТ_p$$

где $ЗП_p$ – заработанная плата руководителя ОУ;

$БЧ_p$ – базовая часть фонда оплаты труда руководителю общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$БЧ_p = ЗП_{пер} \times K_p + Ч_p$$

где $ЗП_{пер}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном ОУ с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

K_p – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в следующих размерах:

1-я группа – 1,8;

2-я группа – 1,4;

3-я группа – 1,2

4-я группа – 1,1

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается учредителем.

$Ч_p$ – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем;

$СП_p$ – специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СП_p = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + M,$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – 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.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективным договором, соглашениями. Локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

M – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

$СТ_p$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя ОУ, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_p = C_p$$

где C_p – величина стимулирующих выплат руководителю ОУ, которая устанавливается учредителем.

4.2. Заработная плата директора ОУ устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.3. Порядок отнесения к группам по оплате труда директора ОУ устанавливается министерством образования Самарской области.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

4.3. Среднемесячная заработная плата руководителя и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

4.4. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю ОУ утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю ОУ устанавливается учреждением.

5. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера

5.1. Зарплата заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления(в случае отсутствия главного бухгалтера) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ЗП_{зг} = БЧ_{зг} + СП_{зг} + СТ_{зг}}$$

где $\mathbf{ЗП_{зг}}$ –заработанная плата заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления(в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

$\mathbf{БЧ_{зг}}$ – базовая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления(в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\mathbf{БЧ_{зг} = ЗП_{пер} \times K_p + П}$$

где $\mathbf{ЗП_{пер}}$ –средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном ОУ с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда, за январь и за сентябрь;

K_p – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей ОУ в размере не более 1,5 (далее – коэффициент):

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

Π – доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

$СП_{зг}$ – специальная часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления(в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СЧ_{зг} = (ЗП_{пср} \times K_p \times K_{зн}) - (ЗП_{пср} \times K_p) + P,$$

где $K_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за учёную степень доктора наук;

1,1 – 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.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективным договором, соглашениями. Локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

P – компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством.

$СТ_{зг}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления(в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТ_{зг} = С_p$$

где C_p – величина стимулирующих выплат заместителей директора, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления(в случае отсутствия главного бухгалтера)ОУ.

6. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих

6.1. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

6.2. Должностные оклады прочего персонала общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 N 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 норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося, воспитанника».

6.3. Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников учреждения устанавливаются Постановлениями Правительства Самарской области.

6.4. С учетом условий труда работникам прочего персонала производится выплаты компенсационного характера и доплаты из специального фонда, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

6.5. Стимулирующие выплаты работникам прочего персонала учреждения выплачиваются в соответствии с разделами 7,8,9 настоящего Положения.

7. Перечень показателей и порядок их расчета из специального фонда работникам.

7.1. Специальной части фонда оплаты труда включает в себя следующие доплаты:

Вид надбавки (доплаты)	Методика расчета
Доплата за классное руководство	<p>Доплата за классное руководство производится в классах с наполняемостью менее 14 человек, в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.</p> <p>Конкретная сумма за одного учащегося определяется Законодательством РФ и Приказом по учреждению. (Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя»)</p> <p>Вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета в</p>

	<p>размере 10 000 рублей независимо от количества обучающихся в классе, пропорционально отработанному времени в календарном месяце. Определяется законодательством и Приказом по учреждению. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более в 2-х классах. В случае длительного отсутствия по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, возможно временное замещение другим педагогическим работником.</p>
<p>Доплаты за проверку тетрадей устанавливаются учителям очной формы обучения</p>	<p>Доплата устанавливается в абсолютной сумме приказом по учреждению, от 100 рублей</p>
<p>Доплата за заведование кабинетом</p>	<p>Доплата устанавливается в абсолютной сумме приказом по учреждению, от 100 рублей.</p>
<p>Доплата, за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника</p>	<p>Доплата определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности и объема работ в процентах к окладу или в фиксированной сумме.</p>
<p>Доплата за расширение зоны обслуживания; доплата за увеличение объема работ; доплата за совмещение должностей</p>	<p>Доплата определяется по соглашению сторон в зависимости от сложности и объема работ в процентах к окладу или в фиксированной сумме.</p>
<p>Доплата, определяемая повышающими коэффициентами, учитывающая деление класса на группы при обучении отдельным предметам (деление на группы)</p>	<p>Коэффициент – 1 если класс не делится на группы; Коэффициент – 2 если класс делится на группы.</p>
<p>Компенсационные доплаты работникам, предусмотренные ТК РФ, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые за счет работодателя.</p>	<p>Размеры, установленные ТК РФ, а также коллективным договором ОУ, в том числе: -оплата ночных часов в повышенном размере на 35 процентов стоимости часа, рассчитанного от должностного оклада;</p>

	<p>-повышенный размер оплаты за сверхурочную работу – за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, исходя из должностного оклада за каждый час работы;</p> <p>- повышенный размер оплаты в выходные и нерабочие праздничные дни - в двойном размере, исходя из должностного оклада за каждый час работы. 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;</p>
<p>Надбавка 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, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством.</p>	<p>Коэффициент – 1,1.</p>
<p>Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда</p>	<p>Доплаты за вредные условия труда работникам учреждения устанавливаются приказом директора учреждения, 4% от оклада.</p>

7.2. Установленные приказом директора ежемесячные доплаты работникам из специального фонда выплачиваются в течение всего периода, на который они установлены пропорционально отработанному времени.

7.3. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

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

7.5. Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

7.6. К компенсационным выплатам работникам, предусмотренным трудовым законодательством РФ, относятся:

7.6.1. дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения;

7.6.2. выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации,

7.6.3. несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы; восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

7.6.4. пособие по временной нетрудоспособности;

7.6.5. расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию при повреждении здоровья либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в следствии несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику (его семье);

7.6.6. сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского обследования;

7.6.7. сохранение среднего заработка по основному месту работы при направлении работодателем работника в командировку для повышения квалификации.

7.6.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой, предусмотренной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего работника.

7.6.9. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 и 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6.10. 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. Привлечение к работе допускается с письменного согласия работника.

7.6.11. Сотрудникам с суммированным учетом рабочего времени доплата за переработку осуществляется по окончании учетного периода (календарный год). Количество часов, отработанных сотрудниками с суммированным учетом рабочего времени сверхурочно, определяется в виде разницы между количеством рабочих часов, фактически отработанных и нормой рабочего времени за учетный период (ст. 99 ТК РФ). По окончании учетного периода при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере в текущем месяце по графику.

7.6.12. 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, в день отдыха оплате не подлежит. Привлечение к работе допускается с письменного согласия работника

7.6.13. Часовая ставка при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада по занимаемой должности на среднегодовую норму рабочего времени в соответствующем году.

7.6.14. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35 процентов часовой ставки, рассчитанной исходя из должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ, установленной Постановлением Правительства Самарской области № 431 от 29.10.2008 года.

Размер стимулирующих выплат определяется педагогическим работникам и работникам ХЧ, исходя из штатного расписания Учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки:

- воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии;

- воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости.

- премия работникам по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников;

- надбавка за интенсивность и напряженность работы;

- единовременная премия.

Стимулирующие выплаты назначаются за выполнение утвержденных показателей в работе.

Пропорция распределения стимулирующего фонда между различными категориями работников общеобразовательного учреждения устанавливается следующим образом:

- объем стимулирующего фонда¹⁹ руководителя образовательного учреждения не более 3% от стимулирующего фонда;

- объем стимулирующего фонда педагогических работников и прочих работников для выплат доплат и надбавок не менее 97 % от стимулирующего фонда;

Конкретный размер в процентах и сумма стимулирующего фонда устанавливается в приказе по учреждению.

8.2. Условиями для назначения стимулирующих выплат **по критериям эффективности** работы являются:

8.2.1. стаж работы в данном учреждении и данной должности в учреждении не менее 3 месяцев (для педагогических работников стимулирующие выплаты могут назначаться при приеме на работу – при наличии результатов с прошлого места работы; в случае приема на работу прочего персонала, имеющего опыт работы в данном учреждении либо по данной должности в предыдущие полгода – стимулирующие выплаты назначаются при приеме на работу);

8.2.2. отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;

8.2.3. применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности и достижением определенных результатов труда (Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 г. № 32-П).

При дисциплинарном взыскании в виде выговора допускается удержание лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание в размере не более 20 % (Постановление Конституционного суда Российской Федерации от 15.06.2023 г. № 32-П).

8.3. Стимулирующая часть ФОТ для работников, устанавливается 1 раз в год (в сентябре – для установления размера стимулирующих выплат на период с 1 сентября по 31 августа). Выплачивается ежемесячно, за фактически отработанное время.

8.4. Стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с установленным размером, согласно критериям оценки, результативности профессиональной деятельности работников учреждения.

Для каждой категории работников²⁰ устанавливаются свои критерии и показатели качества труда.

Данные показатели и критерии эффективности работы разработаны с учётом 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 должно быть понятны каждому работнику.

8.5. В соответствии с установленными критериями педагоги и другие сотрудники учреждения представляют в рабочую комиссию Учреждения материалы по самоанализу деятельности по утвержденной директором форме 1 раз в год: до 1 сентября текущего года.

Рабочая комиссия по распределению стимулирующих выплат создается в Учреждении по приказу директора и действует постоянно.

Члены рабочей комиссии рассматривают аналитические материалы, предоставленные сотрудниками, обсуждают, корректируют их, при необходимости требуют от сотрудников предоставления дополнительных сведений. В четырехдневный срок после получения информации рабочая комиссия оформляет протокол. На основании протокола, директор Учреждения издает приказ о стимулирующих надбавках работникам по итогам прошедшего учебного года не позднее 20 сентября.

Орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников в срок до 30 числа месяца тарификации .

8.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

8.7. Размер стимулирующих выплат устанавливается в баллах.

8.8. Стоимость одного балла рассчитывается экономистом 2 раза в год (в сентябре и январе) и определяется путем вычитания из стимулирующего фонда оплаты труда размера надбавок за интенсивность и напряженность работы, размера ежемесячных надбавок работников за выслугу лет, размера ежемесячных надбавок за квалификационную категорию работников, а затем деления оставшейся суммы объема выделенного стимулирующего ФОТ

работников на общее количество баллов, набранных работниками за прошедший период.

8.9. Размер стимулирующей выплаты определяется по формуле:

Для педагогических работников школы -

$S = C_n : b$, где S - стоимость балла, C_n – стимулирующий фонд педагогических работников ,

b - количество общих баллов, набранных педагогическими работниками.

Для педагогических работников структурного подразделения – $S = (C_n - 13\%) : b$, где S - стоимость балла, C_n – общий стимулирующий фонд педагогических 13% - выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет, работников структурного подразделения , b -максимальное количество баллов по критериям.

8.10. Руководитель образовательного учреждения издает распорядительный документ об установлении стимулирующих выплат со списком сотрудников, получающих данные выплаты в срок до 30 числа месяца тарификации. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.

8.11. В структурном подразделении, реализующем основные общеобразовательные программы дошкольного образования, стимулирующий фонд распределяется следующим образом:

- На выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии – не менее 24 % стимулирующей части ФОТ;

на ежемесячные надбавки за выслугу лет педагогическим работникам направляется не менее 13% от стимулирующей части ФОТ, в том числе :

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

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15% должностного оклада;

на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и др) а также превышение плановой наполняемости – не менее 13 % стимулирующей части ФОТ;

На выплаты воспитателям, медицинским работникам, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми дошкольного образовательного учреждения – не менее 25 % от стимулирующей части ФОТ;

На выплаты работникам дошкольного образовательного учреждения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников – не более 25 % стимулирующей части ФОТ.

8.12. Стимулирующие выплаты по критериям эффективности работы выплачиваются по основному месту работы и по совместительству.

8.13. Ежемесячная надбавка за выслугу лет 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 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных

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 работодателями. 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 время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 0,5 % должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 1 % должностного оклада

9. Единовременные поощрительные премии

9.1. Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии. Единовременное премирование работников учреждения по итогам выполненной 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.

9.2. Единовременная премия не может быть начислена в случаях:

наличие случаев травматизма обучающихся (воспитанников) на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного работника;

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.

9.3. Для установления единовременного премирования используются следующие показатели:

- своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;
- высокое качество проведения значимых мероприятий;
- проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем; успешную методическую работу;
- достижения учащихся, детей (воспитанников);
- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка (выполнение обязанностей не связанных с должностными;
- многолетний добросовестный труд:
- работники, имеющие трудовые заслуги и не имеющие дисциплинарных взысканий, в связи с награждением ведомственными грамотами, знаками отличия;
- использование в своей деятельности передового педагогического опыта, -ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ;
- личный творческий вклад в воспитательно-образовательный процесс Учреждения (итоги смотров- конкурсов, авторских проектов и др.).

9.4. Работники Учреждения могут премироваться *за многолетний труд, общественную деятельность, добросовестное отношение к своим обязанностям (интенсивность труда), за осуществление проектной деятельности, за создание информационной базы.*

9.5. Единовременное премирование осуществляется по приказу директора учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения. Поощрительное премирование является правом, а не обязанностью работодателя.

9.6. За неимением материальных средств используются моральные средства поощрения, а именно:

- объявление благодарности с занесением или без занесения в трудовые книжки;
- ходатайство перед органами управления образованием о награждении Почетной грамотой, знаком отличия, присвоения звания.

10. Порядок установления и выплаты ежемесячной надбавки из стимулирующего фонда оплаты труда за интенсивность и напряженность работы.

10.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы работникам учреждения и ее размер устанавливается приказом директора учреждения сроком на один календарный год или на определенный срок с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

10.2. Приказом директора работнику может быть изменен (увеличен или снижен) ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при изменении результатов труда работника, при невыполнении показателей выплаты для установления надбавки, а также при отсутствии финансовых средств.

10.3. Надбавка за интенсивность и напряженность работы выплачивается

11. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения с суммированным учетом рабочего времени

Учетный период рабочего времени при суммированном учете рабочего времени - календарный год, в котором суммарная продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот период.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря (36 часов в неделю).

Среднегодовое количество рабочих часов определяется путем деления годовой нормы рабочего времени по производственному календарю для данной категории работников на 12.

12. Другие вопросы оплаты труда

12.1. **Материальная помощь** работникам учреждения может выплачиваться при наличии финансовых средств с целью оказания мер социальной поддержки и, как правило, является выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- смерть работника (членов семьи и других близких родственников);
- рождение ребенка;
- в целях социальной поддержки нуждающегося работника, в связи с тяжелым материальным положением;
- в других случаях на усмотрение директора учреждения, возможность замены материальной помощи;
- на чрезвычайные ситуации.

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является письменное заявление работника, поданное на имя директора образовательного учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи, не позднее одного месяца с даты события и подтверждающие документы случая, в результате которого положена материальная помощь.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения с согласованием председателя профсоюзного комитета.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Материальная помощь выплачивается при наличии фонда экономии.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 в ред. от 10.12.2016 г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

12.2. Осуществляется ежемесячная денежная выплата в размере 10 000 (десять тысяч) рублей молодому, в возрасте не старше 35 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (далее - педагогическая специальность), в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания им образовательной организации высшего или среднего профессионального образования в соответствии с положениями пункта 1 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" или во время его обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с положениями пунктов 3 и 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

Денежная выплата производится педагогическому работнику со дня его принятия на работу в государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное и дошкольное образовательное учреждение до истечения трехлетнего стажа работы по педагогической специальности.

12.3. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение, конкретный размер выплаты по вознаграждению за классное руководство определяется Законодательством Российской Федерации.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

12.4 Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) может устанавливаться ежемесячная денежная выплата в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, конкретный размер которых определяется Законодательством Российской Федерации.

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

Педагогическим работникам, работающим в учреждении по совместительству, указанная ежемесячная денежная выплата (компенсация) выплачивается при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение. Конкретные условия и размер ежемесячной выплаты (компенсации) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается Законодательством Российской Федерации.

12.5.Сотрудники, которым оформили дистанционную работу, продолжают работать в обычном режиме. Перевод на дистанционную работу не является основанием для снижения заработной платы.

Работодатель может предложить взять отпуск на время ограничительных мер. По соглашению с работником можно предоставить его авансом или присоединить к оплачиваемому еще и отпуск без сохранения заработной платы. Кроме того, сотрудник вправе попросить перенести свой отпуск из-за карантина в школе, где обучаются его дети.

Если работник находится на самоизоляции, он может по согласованию с руководителем работать удаленно весь период самоизоляции. Заявление от работника на самоизоляцию можно было принять по электронной почте или другим каналам дистанционной связи.

12.6.Работникам ОО, работающим по трудовому договору в соответствии с законодательством Российской Федерации, проводится индексация заработной платы, которая является механизмом её увеличения, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя оплату труда за выполненную работу согласно тарифным ставкам (окладам), а также доплаты, надбавки, имеющие постоянный характер.

Индексация заработной платы производится по основному месту работы. Заработная плата за работу по внутреннему совместительству индексируется по основному месту работы и по совместительству.

Финансирование ОО реализуется за счет средств областного бюджета Самарской области, в соответствии с данным обстоятельством индексация заработной платы производится на основании нормативных правовых актов Правительства Самарской области».