

От работников:

Председатель профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_ Долгих Н.Н.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 года

От работодателя:

Директор

ГБОУ ООШ с. Михайло-Овсянка

\_\_\_\_\_ Н.Н.Пересыпкина

«28» \_\_\_марта\_\_\_ 2024 года

Приказ № 18.1-од от 28.03.2024 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения Самарской области основной  
общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза И.И. Гранкина  
с. Михайло-Овсянка муниципального района Пестравский  
Самарской области**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза И.И. Гранкина с. Михайло-Овсянка муниципального района Пестравкий Самарской области (далее – учреждение).

1.2 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», 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», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г., постановлением Правительства Самарской области от 1 июня 2006г. №60 ( в редакции постановления Правительства Самарской области от 11.06.2008г. №201) «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 19.02.2009г. №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность 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», приказом министерства образования и науки Самарской области №382/1-од от 30.09.2015г. « О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009г №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 февраля 2006г. №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного

руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных школ, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных школ (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 в размере 81,76 % от фонда оплаты труда работников, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом
- фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала ;
- специальный фонд оплаты труда %, который включает:
  - 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 и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору учреждения и распределяется следующим образом:

на стимулирующие выплаты директору школы – 3%;

на стимулирующие выплаты заместителям директора, работникам бухгалтерии, учебно-вспомогательному персоналу – не более 27% процентов;

на стимулирующие выплаты педагогическим работникам – не менее 70% процентов;

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:

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

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:

| <b>Квалификация педагогического работника</b>      | <b>Повышающий коэффициент</b> |
|--|-------------------------------|
| 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:

|                                 | <i>Повышающий коэффициент</i> |
|---------------------------------|-------------------------------|
| 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:

|   | <b>Повышающий коэффициент</b> |
|---|-------------------------------|
| 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 или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника | 1,1                           |

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.

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

ФОТпед x 245

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

где:

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

ФОТпед – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a1 – количество учащихся в первых классах и т. д.;

b1 – количество часов за год по учебному плану в первых классах и т.д.;

245 – количество дней в учебном году;

365 – количество дней в году.

ФОТинд x 245

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

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;

a1 – количество учащихся первых классов, находящихся на индивидуальном обучении и т.д.;

b1 – 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 из специального фонда оплаты труда доплаты к должностному окладу (окладу):

а) за проверку тетрадей и письменных работ в процентном отношении к заработной плате за учебные часы:

русский язык, литература и математика в размере от 350 рублей;

иностраный язык, физика, химия в размере от 150 рублей;

биология, география, история, окружающий мир, обществознание в размере от 150 рублей;

б) за руководство школьным методическим объединением – в размере от 500 рублей;

в) за ведение внеклассной работы – в размере 2500 рублей;

г) за организацию УВР — от 2500 рублей.

д) за организацию работы на сайтах до 3000 рублей.

е) за заведование кабинетами – до 1000 руб.

ж) за работу секретаря педсоветов – до 500 руб

к) за обслуживание компьютерной техники – от 3000 руб.

л) за разделение классов – до 1000 руб.

м) за работу с молодыми педагогами – от 300 руб.

н) за профилактическую работу с уч-ся – от 3000 руб.

о) за работу с электронной почтой, составление отчетов – от 3000 руб.

п) за организацию работы в АСУ РСО, и др. сайты – от 3000 руб. и др доплаты.

2.4. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора учреждения.

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

3.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.2. Заработная плата директора учреждения устанавливается на основании

трудового договора с учредителем (учредителями) учреждения. Зарботная плата директора определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения по формуле:

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

где:

ЗПд – зарботная плата директора учреждения;

ЗПср – средняя зарботная 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         |
| 2 группа  | 1,4         |
| 3 группа  | 1,2         |
| 4 группа  | 1,1         |

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, 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 или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника | 1,1                    |



Сд – величина стимулирующих выплат директору учреждения.

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

$$ЗПр = ЗПср \times КР \times Ккв \times Кэн,$$

где ЗПр - заработная плата заместителей директора и 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:

4-я группа – до 1,1

Ккв – коэффициент, учитывающий квалификационную категорию заместителей директора, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителя директора, имеющего высшую квалификационную категорию;

1,0 - для заместителя директора, имеющего первую квалификационную категорию;

Кэн – повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание, орден СССР, Российской Федерации, Самарской области полученный за достижения в сфере образования в соответствии с пунктом 3.1. настоящего Положения.

3.3. С учетом условий труда заместителям директора, главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

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

4.1. 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).

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

#### **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Работникам учреждения производятся выплаты компенсационного

характера в связи с исполнением ими своих должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

5.3. 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;
- доплаты за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за сокращенное рабочее время женщинам, работающим на селе.

5.4. Доплата за вредные условия труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть менее 4 процентов должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации)

5.5. Указанная выплата устанавливается работникам по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда в учреждении рабочее место будет признано безопасным, то указанная выплата не производится.

5.6. 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.

5.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении 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).

5.8. 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.

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

5.10. 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.

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

5.12. 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.

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

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Порядок стимулирующих выплат устанавливается Положением

6.1.1. В целях заинтересованности и улучшения результатов труда работникам учреждения производятся стимулирующие выплаты.

6.1.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Стимулирующий фонд школы составляет 18,24% от фонда оплаты труда работников школы

- Стимулирующий фонд школы распределяется между работниками школы следующим образом:

### **Школа:**

- педагогические работники                      не более                      –70%

административно – хозяйственные работники не более –27%  
- директор школы – 3%

6.1.3. Сумма стимулирующих выплат рассчитывается по количеству баллов, набранных работниками Школы в соответствии с критериями эффективности деятельности.

Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора школы дважды в год и выплачиваются ежемесячно, одновременно с заработной платой.

Работники школы представляют самоанализ деятельности председателю экспертной комиссии, назначаемой директором школы.

Экспертная комиссия в течение 2 дней рассматривает поступившие самоанализы деятельности и выносит следующие решения:

- общее количество баллов, набранное педагогическими работниками школы;
- общее количество баллов, набранное административно-хозяйственным персоналом школы;
- общее количество баллов, набранное педагогическими работниками структурного подразделения;
- общее количество баллов, набранное административно-хозяйственными работниками структурного подразделения;
- количество баллов, набранное каждым работником школы.

Главный бухгалтер школы по результатам работы оценочной комиссии рассчитывает стоимость одного балла по разным видам адресатов материального стимулирования и величину надбавок (стимулирующих выплат) работникам школы.

Стимулирующие выплаты рассчитываются следующим образом:

- а) вычисляется сумма баллов, полученная работником по критериям самоанализа деятельности;
- б) вычисляется общая сумма баллов, получаемая всеми адресатами вида материального стимулирования;
- в) вычисляется стоимость одного балла, при этом сумма, выделенная адресатам вида материального стимулирования делится на общую сумму баллов;
- д) вычисляется стимулирующая выплата работнику по формуле  $СН = С \times З$ , где: - СН» - надбавка (стимулирующая выплата), «С» - стоимость одного балла, Р – сумма баллов, набранных работником.

6.1.4 Стимулирующая выплата директору школы устанавливается приказом руководителя Юго-Западного управления министерства образования и науки Самарской области.

6.1.5. Стимулирующие выплаты директору школы как учителю устанавливаются на общих основаниях в соответствии с порядком, установленным данным разделом настоящего Положения.

Директор учреждения представляет аналитическую информацию о показателях деятельности работников в управляющий совет.

Управляющий совет в четырехдневный срок после получения информации рассматривает аналитическую информацию о показателях деятельности работников. Решение оформляется протоколом и подписывается всеми членами управляющего совета, присутствующими на заседании.

Приказ директора о стимулирующих выплатах издается на основании протокола управляющего совета по итогам второго полугодия не позднее 15 сентября и по итогам первого полугодия текущего учебного года не позднее 15 января.

Установленная приказом директора стимулирующая выплата выплачивается в установленном размере ежемесячно в течение срока, на который она установлена.

6.1.6. Размер стимулирующих выплат по итогам работы за период может быть снижен в случаях:

- невыполнения критериев премирования;
- 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 учреждения 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.

6.1.7. В ОУ могут быть установлены другие виды доплат, направленные на решение задач, поставленных школой на учебный год. Доплаты могут носить как разовый, так и периодический характер. Размер стимулирующих доплат работникам, период действия этих выплат и список сотрудников, получавших данные доплаты, утверждается и оформляется приказом директора

## **6.2 Порядок выплаты единовременной премии**

6.2.1 Работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии за счет экономии фонда оплаты труда:

- за выполнение особо важного и сложного задания (устранение последствий аварий, за качественную организацию различных мероприятий

научно-методического, социокультурного и другого характера, а также выставок, семинаров, конференций, фестивалей, конкурсов, смотров);  
- по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации.

6.2.2 Единовременная премия устанавливается приказом директора учреждения. Размер единовременной премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

6.2.3 Единовременная премия, выплачиваемая в процентах, начисляется надолжностной оклад (оклад) без учета других доплат и надбавок.

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

6.3.1. 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.

6.3.2. 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 6.3.1. 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 6.3.1. 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.

6.3.3. При исчислении срока, указанного в абзаце первом пункта 6.3.1. абзацах первом и втором пункта 6.3.2. 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.

## **7. Порядок индексации заработной платы**

7.1. Порядок индексации заработной платы в ГБОУ ООШ с. Михайло-Овсянка разработан в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2. Индексация заработной платы (далее - индексация и зарплата) обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников.

7.3. Причинами индексации являются:

7.3.1. Изменение установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

7.3.2. Изменение установленной законодательством Российской Федерации величины прожиточного минимума на душу населения для трудоспособного населения по субъекту Российской Федерации в месте нахождения работодателя.

7.3.3. Изменение индекса потребительских цен за установленный период.

7.3.4. В иных случаях, установленных действующим законодательством.

7.4. Индексация является изменением условий оплаты труда, производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

7.5. Премии, надбавки, доплаты, компенсации индексации не подлежат.

7.6. Представителями работников является первичная профсоюзная организация.

7.7. Лица, участвующие в реализации настоящего Положения, несут персональную ответственность за его невыполнение или нарушение.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. 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;

происшедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;

тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей);

8.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

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

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором учреждения (кроме случаев, указанных в пункте 7.1., где установлен конкретный размер выплаты).

8.4. При расчете среднего заработка материальная помощь не учитывается.

8.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

8.6. Работникам учреждения, заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, устанавливаются выплаты в абсолютном размере с учетом дифференциации оплаты труда по должностям служащих и профессиям рабочих.

Размер выплат может меняться в зависимости от изменения условий труда работника учреждения.

Указанные выплаты обеспечиваются директором учреждения за счет средств бюджета, направленных учреждением на оплату труда.

Указанные выплаты

8.7. За выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное вознаграждение:



в классах с наполняемостью 25 человек и более - в размере 2015 (две тысячи пятнадцать) рублей;

в классах с наполняемостью менее 25 человек - в размере уменьшенном пропорционально количеству обучающихся.

Вознаграждение является дополнительным и не отменяет установленных настоящим Положением доплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства.

Указанное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка.

