

«ПРИНЯТО»

На заседании Управляющего совета
ГБОУ СОШ с. Тимофеевка.
Протокол № 1 от 10.01.2024г.
Председатель Разумовская Г.Н.Разумовская

«СОГЛАСОВАНО»

На общем собрании трудового коллектива
ГБОУ СОШ с. Тимофеевка
Протокол № 2 от 10.01.2024 г.
Председатель Борзаков

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ СОШ с. Тимофеевка
Д.В.Борзаков

Приказ № 5 от 10.01.2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

(новая редакция 01.01.2024 г.)

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы с. Тимофеевка

Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Бюджетного кодекса Российской Федерации, Налогового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлений Правительства Самарской области от 01.06.2006г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 г. системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в редакции от 01.02.2017 года), от 08.12.2017 г. «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы», от 02.02.2018 г. №57 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», от 06.12.2017 № 116-ГД Закона Самарской области «Об областном бюджете на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов», нормативов финансирования за счет средств областного бюджета расходов на реализацию основных общеобразовательных программ общего образования с учетом ФГОС, Приказ министерства образования и науки Самарской области от 22.01.2009 № 9-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений », Приказ министерства образования и науки Самарской области №412-од от 31.08.2021 г. «Перечень критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников государственных образовательных учреждений Самарской области, подведомственных министерству образования и науки 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 финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)» .

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия выплаты заработной платы, компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Тимофеевка муниципального района Ставропольский Самарской области (далее Школа).

1.2. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

1.3. Заработная плата работникам Школы начисляется согласно «Методики формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчёта заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области и работников государственного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования» утвержденной Постановлением Правительства Самарской области 01.06.2006г . № 60 и внесенных в нее изменений Постановлением Правительства Самарской обл. № 917 от 31.12.2015г. Постановлением Правительства Самарской обл. № 237 от 16.04.2019г.

1.4. В случае неотрегулированности отношений по оплате труда настоящим Положением, иными локальными нормативными актами, коллективным договором применяются соответствующие нормы законодательства Российской Федерации.

Формула по расчету ФОТ

1.5. Фонд оплаты труда работников Школы (ФОТ) состоит из:

- **базового фонда в размере 81,76 %** от фонда оплаты труда работников;
- **специального фонда оплаты труда в размере не более 21,81 %** от базового фонда;
- **стимулирующего фонда в размере не более 18,24%** от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю Школы в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

1.6. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

где ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

Кпр-коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1- для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

1,3- для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

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;

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

1 - если класс не делится на группы 2 -если класс делится на группы.

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

1.2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию; 1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующие профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1.2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующие

профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования.

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

Сп - величины стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

Фонд оплаты труда работников школы по индивидуальному обучению состоит из базового фонда в размере 81,76 % от фонда оплаты труда и стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда. Базовый фонд включает: - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 93,45 % от базового фонда; - специальный фонд оплаты труда в размере 6,55% от базового фонда.

Стимулирующий фонд включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе директору школы в размере 3% от стимулирующего фонда.

1.7. Средняя расчетная единица за один учебный час (Сч)

рассчитывается и утверждается отдельно по ступеням обучения, а также учащимся, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским показаниям и с отклонениями в развитии 2 раза в год (на 01.01 и 01.09) по формуле:

$$Сч = (ФОТ_{\text{пед}} \times 245) / (1a1b1 + a2b2 + \dots + allbll) \times 365$$

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

1a1b1 - сумма ученик часов в соответствии с учебным планом; a1 - количество учащихся в классе; обозначающее 1-й, 2-й, ... 11-й классы;

b1 - количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося; 245 - количество дней в учебном году;

365 - количество дней в году.

1.8. Заработная плата директора ГБОУ СОШ устанавливается в соответствии с группой по оплате труда директора ГБОУ СОШ в январе и сентябре по формуле $ЗПр = (ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн) + Ср$,

где ЗПр - заработная плата директора ГБОУ СОШ;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений (1-я группа - 1,8; 2-я группа - 1,4; 3-я группа - 1,2; 4-я группа - 1,1);

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя (высшая - 1,1, первая - 1,0); Кзн - коэффициент за ученую степень доктора наук - 1,2, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, ордена СССР или РФ - 1,1; Ср - величина стимулирующего фонда, за эффективность (качество) работы руководителю государственного бюджетного общеобразовательного учреждения, расположенного на подведомственной Центральному управлению территории. Критерии оценки эффективности (качества) работы руководителя утверждается министерством образования и науки Самарской области.

Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливается руководителем Школы в соответствии с группой по оплате труда руководителя 2 раза в год в январе и сентябре по формуле

$$ЗПзр = ЗПср \times K_p \times K_{kv} \times K_{зн} + C_p$$

где ЗПзр - заработная плата заместителя директора Школы, главного бухгалтера; ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и сентябрь; K_p - коэффициент, установленный в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений (1-я - до 1,5; 2-я - до 1,3; 3-я до 1,1; 4-я до 1,0); K_{kv} - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителя руководителя (высшая - 1,1, первая - 1,0); $K_{зн}$ - коэффициент за ученую степень доктора наук - 1,2, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, ордена СССР или РФ - 1,1. C_p - величина стимулирующих выплат за эффективность (качество) работы.

1.9. Должностные оклады работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г № 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 финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)»

1.10. В Школе установлен суммированный учет рабочего времени сторожа. Учетным периодом является год. Оплата труда сторожа производится исходя из установленных окладов. Стоимость 1 часа при неполном отработанном месяце (лист нетрудоспособности, отпуск) определяется делением оклада на месячную норму часов согласно графика работы сторожа.

Выплаты за работу в ночное время устанавливаются в соответствии со ст.154 Трудового Кодекса Российской Федерации. Каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях на 35%. Ночным временем считается время с 22.00 до 06.00. Величина доплат за работу в ночное время определяется путем умножения

часов, отработанных в ночное время на стоимость 1 часа и на 35%.

Стоимость одного часа определяется делением оклада на среднемесячную норму рабочего времени согласно производственному календарю при 36 и (или) 40-часовой неделе в часах за год. Выплаты за работу в нерабочие праздничные дни оплачиваются в двойном размере.

Величина доплат за работу в праздничные дни определяется путем умножения часов, отработанных в нерабочее праздничное время на стоимость 1 часа и на 100%. Стоимость одного часа определяется делением оклада на среднемесячную норму рабочего времени согласно производственному календарю при 36 и (или) 40-часовой неделе в часах за год.

1.11. Оплата труда работников Школы, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера, младшего обслуживающего персонала устанавливается на основании трудовых договоров, заключенных директором Школы с работниками.

1.12. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников Школы, в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.13. Положение предусматривает порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных трудовым законодательством РФ доплат, надбавок, премий.

1.14. Все выплаты по настоящему Положению производятся в пределах бюджетных средств, предусмотренным фондом оплаты труда соответствующего финансового года и начисляются в суммовом и процентном выражении.

1.15. Все виды компенсационных и стимулирующих выплат могут быть разовыми и периодическими (устанавливаться на определенный срок: месяц, четверть, полугодие, но не более одного года, с учетом качества и систематичности выполнения соответствующих видов работ). Виды, размер и период фиксируются приказом директора Школы.

1.16. Положение распространяется на всех постоянных, временных работников, совместителей.

1.17. Месячная заработная плата работников ГБОУ СОШ , полностью отработавших за соответствующий период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.Доплаты и надбавки из Специального фонда.

2.1.Специальный фонд оплаты труда включает в себя виды доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, за сложность, напряженность, высокое качество работы, за повышающие коэффициенты, компенсационные выплаты из специального фонда оплаты труда.

2.2 Доплаты вводятся с целью стимулирования работников, как к длительному выполнению трудовых обязанностей, так и к повышению своего профессионального уровня, а также за работу в сложных условиях, связанных с режимом работы ГБОУ СОШ, организацией и контролем учебно-воспитательного процесса .

2.3.Виды доплат:

2.3.1. доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, наставничество, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры(учебными кабинетами, мастерскими и т.д), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
- доплата педагогическим работникам, реализующим образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, проведения элективных, факультативных и индивидуально- групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;
- за осуществление общественно значимой деятельности;
- за руководство клубами и другими объединениями учащихся по интересам;
- за заведование методическим объединением,
- за курирование отдельных направлений учебно-воспитательной работы
- Доплаты учителю за проверку тетрадей учащихся в классах осуществляется в процентном выражении к базовой части оплаты труда педагога за часы по предмету (Доплата = базовая часть*% по преподаваемому предмету):

Русский язык, литература - 15%;

Математика - 10%;

1-4 классы -5%;

Физика, химия -2%

2.3.2. Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам. Повышающие коэффициенты, учитывающие деление класса на группы. Педагогам устанавливается повышающий коэффициент 2 при делении класса на группы, наполняемость, которого превышает 25 учащихся, при изучении следующих предметов: иностранный язык, технология, ИКТ, пред профильные курсы, элективные курсы, физическая культура.

2.3.3. Доплата педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса.

За преподавание предметов на углубленном уровне в зависимости от численности учащихся с применением коэффициентов, а именно:

Численность учащихся в классе	Коэффициент
1-8 учащихся	3
9-12 учащихся	2
13-16 учащихся	1,5
17-20 учащихся	1,2
21-25 учащихся	1

2.3.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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 работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

2.3.5. Выплаты за работу в ночное время устанавливаются в соответствии со ст.154 Трудового Кодекса Российской Федерации каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ночным временем считается время с 22.00 до 06.00. Величина выплат определяется путем умножения часов отработанных в ночное время на стоимость 1 часа и на повышающий коэффициент 1/35. Стоимость 1 часа определяется делением оклада на нормативное время. В учреждении установлен суммированный учет рабочего времени сторожа. Учетным периодом является год. Стоимость 1 часа определяется делением оклада на среднемесячную норму рабочего времени (согласно производственному календарю при 40- часовой недели в часах за

год для мужчин и 36- часовой недели в часах для женщин в сельской местности.).

2.3.6. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст.153 Трудового Кодекса Российской Федерации – не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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.

2.3.7. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного сверхурочно.

2.3.8. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором определяется ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3.9. Решением руководителя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки и прекращена ее выплата до истечения определенного приказом срока при невыполнении критериев ее выплаты, нарушении трудовой дисциплины, а так же при отсутствии средств на эти цели. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику надбавки является приказ руководителя с указанием причин.

3. Надбавка за результативность и качество работы .

3.1. Надбавки и доплаты стимулирующего характера устанавливаются за результативность и качество работы . Регламент распределения стимулирующей части ФОТ призван совершенствовать кадровый потенциал, повысить эффективность и качество труда работников.

Стимулирующие выплаты осуществляются для всех работников Школы в соответствии с критериями и показателями качества труда (приложение).

100% стимулирующей части ФОТ распределяется:

87% - на стимулирующие выплаты учителям.

13% - на стимулирующие выплаты административно- хозяйственного персонала(их них 3% - на стимулирующие выплаты директору Школы).

Виды, порядок и условия предоставления стимулирующих выплат директору школы утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору школы устанавливается приказом руководителя Центрального управления Минобрнауки Самарской области.

3.2. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам разработаны на основе приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области» (далее – региональный перечень).

3.3. Условия на назначение стимулирующих выплат:

- стаж работы на должности не менее 4 месяца;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком - по итогам работы за предыдущий период;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.3. Размер надбавки за результативность и качество работы конкретному работнику определяется путем умножения стоимости одного балла данного направления на количество баллов, набранных данным работником по этому направлению. Стоимость одного балла определяется путем деления соответствующей квоты в денежном выражении на количество баллов, набранных всеми работниками по данному направлению.

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

- работники 1 раз в год - до 28 декабря - представляют экспертной комиссии самоанализ деятельности по форме, утвержденной приказом директора школы;
- экспертная комиссия в течении 5-ти рабочих дней проводит экспертизу самоанализа работников по итогам полугодия, года и за разовый объем работы;
- на основании заключения экспертной комиссии директор школы в течении 3-х рабочих дней издает приказ об установлении надбавок за результативность и качество работы.

3.5. Стимулирующие надбавки учебно-вспомогательному персоналу, обслуживающему персоналу устанавливаются в соответствии с листами самоанализа: 28 декабря.

3.6. Экспертная комиссия создается приказом директора школы в количестве 3-х человек сроком на 1 год. Председателем экспертной комиссии назначается заместитель директора по УВР.

3.7. Установление надбавок за результативность и качество работы работникам, в соответствии с утвержденными критериями, осуществляется на календарный год с 01 января по 31 декабря.

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

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

3.9. Надбавки за результативность и качество работы в период между их установлением могут быть уменьшены только в случае снижения показателей деятельности работника. Решение о снижении размера надбавок за результативность и качество работы принимает директор школы по представлению председателя экспертной комиссии.

4.Премирование работников.

4.1. В случае образования сложившейся экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств ФСС и по другим причинам средства направляются на осуществление разовых выплат стимулирующего характера работникам Школы:

- По итогам работы за календарный год, учебный год, полугодие, квартал, месяц;
- при достижении учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с прошлогодним периодом;
- при обеспечении высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией образовательного учреждения, органами управления образованием, составление тарификации, смет, штатного расписания, калькуляции и т.д.);
- • за использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ;
- • за качественную подготовку внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;
- за своевременное материально-техническое снабжение образовательного учреждения;
- за сохранение и укрепление материально-технической базы ;

- за высокий уровень организации и контроля в учебно-воспитательного процесса;
- за обеспечение санитарно-технического состояния зданий, территории и сооружений;
- за содержание в образцовом порядке библиотечного фонда;
- за образцовое содержание учебного оборудования;
- за качественную уборку помещений.

4.2.Премирование работников осуществляется приказом директора школы на основании представления заместителя директора по УВР и (или) по АХЧ.

4.3.Размер премии не ограничивается и зависит от достигнутых результатов.

4.4.Премия руководителю учреждения выплачивается на основании приказа руководителя Центрального управления Министерства образования и науки Самарской области.

5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения и средней заработной платы работников данного учреждения, формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год, устанавливается в кратности: руководитель - 4;

заместители руководителя, главный бухгалтер - 3.

6. Временное замещение педагогического работника, осуществляющего классное руководство.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником поручается с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения, начиная с четвертого дня замещения.

В случае наличия экономии фонда оплаты труда по классному руководству, замещение может быть оплачено с первого дня. Денежное вознаграждение выплачивается не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах .

7. СРОКИ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Выплата заработной платы Работникам производится 2 раза в месяц: 20 числа текущего месяца и 05 числа месяца, следующего за расчетным. Заработная плата выплачивается работнику на пластиковую карту МИР в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Оплата в структурном подразделении, реализующее основные общеобразовательные программы дошкольного образования, «детский сад "Росинка"» регламентируются ПОЛОЖЕНИЕМ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ(новая редакция 30.08.2023 г.) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Тимофеевка муниципального района

Ставропольский Самарской области,структурного подразделения детский сад «Росинка», реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

Данное Положение вступает в силу с 01.01.2024г.