

Утверждаю:
Директор МАОУ Упоровская средняя
Общеобразовательная школа
Соп С.Н.
«18» декабря 2024 г.
Приказ № 351 од
от «18» декабря 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

формирования фонда оплаты труда

в общеобразовательной организации

МАОУ Упоровская средняя общеобразовательная школа

с. Упорово
2024 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательной организации МАОУ Упоровская СОШ, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования (далее - образовательная организация).

1.2. Настоящее Положение утверждается руководителем образовательной организации.

1.3. Положение разработано на основании Постановления главы администрации Упоровского муниципального района от 28 ноября 2023 года № 1834 «О внесении изменений в постановление администрации Упоровского муниципального района от 06.09.2017 г. №1626 «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций Упоровского муниципального района, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования» и Постановления главы администрации Упоровского муниципального района от 19 июня 2020 года № 776 «Об утверждении положения об условиях и порядке осуществления выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Упоровского муниципального района за счет средств иного межбюджетного трансферта».

1.4. Настоящее положение фонда оплаты труда в общеобразовательной организации МАОУ Упоровская средняя общеобразовательная школа вступает в силу с 01 января 2025 года.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации исходя из:

а) норматива финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее норматив финансового обеспечения государственных гарантий);

б) поправочного коэффициента к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленного для образовательной организации;

в) количества учащихся в образовательной организации.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times Н, \text{ где:}$$

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательной организации;

Н - норматив финансового обеспечения государственных гарантий;
К - поправочный коэффициент к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленный для конкретной образовательной организации;
Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательной организации расходов на финансовое обеспечение государственных гарантий, определяемая образовательной организацией самостоятельно;
Н - количество обучающихся в образовательной организации.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 70% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

3.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в данном разделе, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

3.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

- а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

- б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

- в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

- г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

3.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных организациях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

- а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

б) иные категории педагогических работников;

в) административно-управленческий персонал образовательной организации;

г) учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

д) младший обслуживающий персонал образовательной организации.

3.7. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

3.8. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных организаций в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Определение стоимости реализации образовательной программы и повышающих коэффициентов

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60% доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 40% доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости реализации образовательной программы, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

4.3. Для определения стоимости реализации образовательной программы вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость реализации образовательной программы, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость реализации образовательной программы в образовательной организации (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

ФОТо х п

$$C_{\text{тп}} = \frac{\text{ФОТо} \times \text{п}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

$C_{\text{тп}}$ - стоимость реализации образовательной программы;
ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

п - количество учебных недель в учебном году;

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется образовательной организацией самостоятельно в соответствии с учебным планом, включая часы педагогической коррекции.

4.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными нормативными актами образовательной организации (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса);

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.7. Доплата за классное руководство в общеобразовательных организациях выплачивается в размере не менее 1000 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся:

а) не менее 14 человек – для образовательных организаций, расположенных в сельской местности;

б) не менее наполняемости, установленной соответствующим порядком организации и осуществления образовательной деятельности в коррекционных классах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

4.8. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются с учетом:

а) сложности и (или) приоритетности предмета (К);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П).

4.9. Повышающие коэффициенты с учетом сложности и (или) приоритетности предмета (К) устанавливаются в размере:

а) $K = 1,20$ (русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, вероятность и статистика, физика, иностранный язык);

б) $K = 1,15$ (предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы);

в) $K = 1,10$ (литература, родной язык и литература, химия, география, биология, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции);

г) $K = 1,05$ (физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности);

д) $K = 1,0$ (право, экономика, технология, ОДНКНР, МХК, музыка, изобразительное искусство, индивидуальный проект, учебные курсы и предметы из части, формируемой участниками образовательных отношений, за исключением образовательных предметов, указанных в подпунктах а, б, в, г настоящего пункта.

4.10. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

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

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,10.

в) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-методист», - 1,40

г) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-наставник», - 1,30

4.11. Повышающие коэффициенты (П) с учетом особенностей преподавания учебных предмета в соответствии с учебным планом, особенностей реализации адаптированных основных общеобразовательных программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, особенностей форм реализации образовательных программ и форм обучения устанавливаются в размере:

а) за работу в специальных (коррекционных) классах для учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, для учащихся с малыми и затихающими формами туберкулеза - 1,20;

б) за преподавание детям, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, интегрированным в общеобразовательные классы – 1,15;

в) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения – 1,05;

г) за работу по индивидуальным программам обучения с применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий – 1,05;

д) за преподавание детям, обучающимся в классах с низкой наполняемостью в основных и начальных школах – до 3,5. Размер данного коэффициента определяется в зависимости от наполняемости класса и устанавливается на основании приказа комитета по образованию.

4.12. За счет базовой части фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) могут осуществляться выплаты (доплаты) работникам образовательной организации с учетом фактической аудиторной нагрузки и стоимости часа или ученико-часа по отдельным направлениям внеурочной деятельности:

- функциональная грамотность (в 1-11 классах в объеме 1 час в неделю);
- внеурочное занятие «Разговоры о важном» (в 1-11 классах в объеме 1 час в неделю);
- внеурочное занятие в рамках профориентационного минимума «Россия – мои горизонты» (в 6-11 классах в объеме 1 час в неделю).

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П + Д, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость реализации образовательной программы (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающие коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающие коэффициенты за особенности преподавания учебных предметов, реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения;

Д – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.3. В случае, если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times (Н1 \times Т1 \times К1 + Н2 \times Т2 \times К2 \dots + Нn \times$$

$x T_n \times K_n) \times A \times П+Д$.

5.4 Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А+Д$, где

Стп - расчетная стоимость реализации образовательной программы(руб./ученико-час);

Н - средняя наполняемость по школе (параллели);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Д - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

6.5. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П+Д$, где

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость реализации образовательной программы(руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

П - коэффициент, учитывающий деление класса на подгруппы, определяемый по формуле $П = (Н1/Н2) \times С$, где

Н1 - средняя наполняемость классов по школе (параллели);

Н2 - количество учеников в подгруппе;

С - понижающий коэффициент, определяемый образовательной организацией самостоятельно.

Д - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

6.6. Должностной оклад педагогического работника, вновь принятого на работу в летний период, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П+Д$, где

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость реализации образовательной программы(руб./ученико-час);

Н - средняя наполняемость класса по образовательной организации;

Т - количество часов на ставку в месяц (18 часов в неделю);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Д - компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.7. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего образовательную деятельность в основных и начальных школах, имеющих

значительную дифференциацию в наполняемости классов, рассчитывается по формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П \times Ч + Д$, где:

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость реализации образовательной программы(руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающие коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающие коэффициенты за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения;

Ч – повышающий коэффициент, учитывающий наполняемость класса;

Д – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.8. При определении стоимости реализации образовательной программы(руб./ученико-час) и, соответственно, должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и внеаудиторная занятость.

Аудиторная и внеаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

- проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями;
- ведение электронных журналов.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

6.1. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательной организации (ФОТст) осуществляется на основании «Положения о распределении стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат».

7. Оплата труда руководителя образовательной организации

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций, утверждаемым приказом комитета по образованию.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается с комитетом по образованию сроком на 1 год.

7.2. Система оплаты труда руководителя образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счет средств централизованного фонда.

7.3. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, а также с учетом дополнительного коэффициента по следующей формуле:

$$D_{Op} = D_{Ocr} \times (K1 + K2), \text{ где}$$

D_{Op} - должностной оклад руководителя образовательной организации;

D_{Ocr} - средняя величина должностных окладов педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

$K1$ - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда руководителя, установленной для образовательной организации.

$K2$ - дополнительный коэффициент, не превышающий 0,49.

7.4. Коэффициенты по группе оплаты труда устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций, утверждаемым комитетом по образованию.

7.5. Отнесение образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, а также расчет дополнительного коэффициента осуществляется в зависимости от показателей, обуславливающих объем и сложность труда руководителя образовательной организации (тип образовательной организации, количество обучающихся, количество работников, наличие детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, выполнение функций базовой школы, ресурсного центра, стажировочной площадки, необходимость организации подвоза обучающихся и т.п.) в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций, утверждаемым комитетом по образованию.

7.6. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательной организации, вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) группы оплаты труда, установленной для образовательной организации, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

8. Осуществление дополнительных выплат стимулирующего характера, не входящих в стимулирующую часть фонда оплаты труда образовательной организации

8.1. Дополнительные выплаты стимулирующего характера, не входящие в стимулирующую часть фонда оплаты труда образовательной организации (далее - стимулирующие выплаты), предоставляются работникам образовательной организации в целях создания у них мотивации к повышению качества труда в рамках реализации основных направлений модернизации общего образования.

8.2. Стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств субсидии, предоставляемой образовательной организации на эти цели.

8.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде единовременных выплат следующим категориям работников образовательной организации:

- педагогические работники, непосредственно осуществляющие образовательный процесс;

- иные категории педагогических работников;

8.4. Стимулирующие выплаты осуществляются также в виде единовременных выплат отдельным работникам образовательной организации из числа категорий работников, указанных в пункте 9.3, в связи с достижением ими положительных результатов в реализации мероприятий, направленных на улучшение качества услуг, оказываемых организацией населению, в том числе в связи с ростом профессионального мастерства, самостоятельным повышением уровня квалификации, положительными отзывами родителей обучающихся и воспитанников.

8.5. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 8.3 и 8.4, назначаются управляющим советом образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации в соответствии с соглашением о предоставлении субсидии между комитетом по образованию администрации Упоровского муниципального района и образовательной организации.

8.6. Стимулирующие выплаты осуществляются одновременно с выплатой заработной платы работникам образовательной организации за соответствующий период (как правило, месяц).

В случае прекращения трудового договора с работником в течение периода, за который осуществляются стимулирующие выплаты, выплата данному работнику производится в размере, пропорциональном времени его фактической работы в течение периода, за который осуществляются стимулирующие выплаты.

8.7. В случае заключения работником трудового договора о выполнении другой регулярно оплачиваемой работы в той же образовательной организации (внутреннее совместительство) или совмещения работником профессий (должностей) в соответствии со статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации, стимулирующие выплаты этому работнику осуществляются по одной должности (профессии), являющейся для данного работника основной.

В случае заключения работником трудового договора с другой образовательной организацией (внешнее совместительство), в котором также осуществляются стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 8.3 и 8.4, данные выплаты этому работнику осуществляются по основному месту работы (месту хранения трудовой книжки).

Образовательная организация, в которой работник работает в качестве внешнего совместителя, стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 8.3 и 8.4, данному работнику не производит.

9. Осуществление выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации за счет средств иного межбюджетного трансферта

9.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы (далее - выплаты денежного вознаграждения за классное руководство) выплачиваются за счет средств иного межбюджетного трансферта.

9.2. Денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическим работникам за фактически отработанное время.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения. Длительным отсутствием считать период 7 календарных или 5 рабочих дней.

10. Оплата труда несовершеннолетним лицам.

Образовательное учреждение принимает участие в организации трудоустройства несовершеннолетних.

Особенности оплаты труда несовершеннолетних работников предусмотрены ст. 271 ТК РФ. При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в ОО, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени.