

СОГАСОВАНО  
Председатель ПК МБОУ СОШ № 29  
\_\_\_\_\_  
Н.С.Серенкова  
2020 год

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 29  
\_\_\_\_\_  
Н.Г.Иванась  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 год

## ПОЛОЖЕНИЕ (проект)

об оплате труда работников МБОУ СОШ №29 им. Ю.В. Амелова

### РАЗДЕЛ I

#### Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом РФ от 19.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 18.03.2020 г. № 52-ФЗ №О внесении изменений в Федеральный закон «О федеральном бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов» (утверждено распределение иных межбюджетных трансфертов на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов);
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2020 г. № 448 « О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» (утверждены Правила предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы);
- Законом Краснодарского края от 23.12.2019 г. № 4200-КЗ «о краевом бюджете на 2020 год и плановый период 2021 и 2022 годов»;
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27.11.2008 г. « 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;
- Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.12.2008 г. № 1337 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций дополнительного образования детей и отдельных государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края»;
- Постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск от 26.05.2020 г. № 2500 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций муниципального образования город Новороссийск».

## РАЗДЕЛ II

### Формирование фонда оплаты труда

1. Размер фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 29 на 2020 год определяется исходя из утвержденного Закон Краснодарского края от 23.12.2019 г. № 4200-КЗ «О краевом бюджете на 2020 год и плановый период 2021 и 2022 годов» норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле::

$$\text{ФОТ} = ((Н*1*102)+(Н*1,038*1453)+ (Н*1,76*12))*95\%$$

ФОТ – фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 29 им. Ю.В. Амелова;

Н - норматив подушевого финансирования на одного учащегося с 1 января 2020 года.

Н – на 2020 год = 27 897,00 руб.;

Поправочный коэффициент - 1,0;

Поправочный коэффициент в 1- 10-х классах ФГОС - 1,038;

Поправочный коэффициент в коррекционном классе 1,76;

1567 – количество учащихся в МБОУ СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова на 01 сентября 2020 года, в том числе 1465 учащихся 1-10 х классов ФГОС;

95,0% – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, сложившаяся вследствие увеличения фонда оплаты труда с 1 сентября 2020 года и сохранения доли материального обеспечения в размере 5,0%;

При определении доли оплаты труда учитывается наличие детей, обучающихся на дому, количество учителей, имеющих квалификационные категории, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

## РАЗДЕЛ III

### Распределение фонда оплаты труда Учреждения

3.1. Фонд оплаты труда СОШ № 29 им. Ю.В. Амелова состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТп} + \text{ФОТпр}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда школы;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

3.2. Директор МБОУ СОШ № 29 им. Ю.В. Амелова, Иванась Н.Г., формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой (тарифной) части фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, согласно Приказу Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)», устанавливается в размере 70,0 % от фонда оплаты труда школы, устанавливается приказом директора, в соответствии с расчетами СТП;

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, а также педагоги дополнительного образования, устанавливается в размере 30,0 % от фонда оплаты труда школы.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора школы.

3.3. Данное соотношение может быть изменено школой № 29 им. Ю.В. Амелова самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

3.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой и стимулирующей части:

$\text{ФОТп} = \text{ФОТп(б)} + \text{ФОТп(с)}$ , где:

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп ;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп

3.5. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя.

К неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;

проверка письменных работ;

изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий

консультации и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми;

заведование кабинетами, мастерскими, музеями;

организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций;

предпрофильная подготовка, профориентация;

руководство предметными комиссиями, методическими объединениями, научными обществами;

ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;

работа с молодыми специалистами (наставничество);

внеурочная деятельность ФГОС;

организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;

другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя – 13,0% фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

3.6. На стимулирующую часть направляется 18,00 % фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс производятся следующие выплаты:

- стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам (учителям) ведущей учебную нагрузку в зависимости от педагогического стажа

а) от 1 года до 5 лет – 100,00 руб.

б) от 5 лет до 15 лет -500,00 руб.

в) свыше 15 лет – 1000,00 руб.

- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя из расчета 4000 рублей в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г. № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности.

- денежное вознаграждение за счет средств Федерального бюджета выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

3.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом состоит из базовой (тарифной) части стимулирующей части

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпр(б)} + \text{ФОТпр(ст)}$ , где :

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом ;

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр ;

ФОТпр(ст) – стимулирующая часть ФОТпр.

3.8. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму выплат компенсационного характера (определяемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации), сумм доплат за ученую степень и почетные звания и сумм доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$(\text{ФОТп(б)} - \text{КВ} - \text{УЗ} - \text{ДВ}) \times 245$$

$$\text{Стп} \frac{\text{ФОТп(б)} - \text{КВ} - \text{УЗ} - \text{ДВ}}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОТп(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

КВ – сумма компенсационных выплат, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством;

УЗ – сумма выплат за ученую степень и почетные звания;

ДВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

..

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), и случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы и других). (постановление Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196 (далее – Типовое положение), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14.11.88. № 17-253-б.

В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги или норматив подушевого финансирования корректируется на поправочный коэффициент, определяемый расчетным путем в зависимости от размера и месяца с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов корректируется на коэффициент 0,83, учитывающий квалификационную категорию педагогических работников. Конкретный коэффициент определяется школой самостоятельно с учетом фактического наличия педагогов, имеющих квалификационную категорию.

3.9. Стоимость педагогической услуги при обучении в базовых классах с 01 сентября 2020 года составляет 5,45. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги применяется для расчета заработной платы учителей, осуществляющих обучение в этих классах.

3.10.. Заработная плата учителя, осуществляющего учебный процесс рассчитывается по формуле:

$ЗПп = Стп \times Н \times Уп \times А \times Г + УЗ + ДВ$ , где:

ЗПп – заработная плата педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный применяется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

А - коэффициенты, учитывающие категории педагогов, осуществляющих учебный процесс:

А = 1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

А = 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

А = 1,15 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Указанные коэффициенты могут быть изменены по решению школы.

Г – коэффициент, учитывающий деление класса на группы (значение Г - 2,0);

УЗ – сумма доплат за ученую степень и почетные звания;

ДВ – сумма доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя;

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.11. При определении заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении. В этом случае педагогическая нагрузка в месяц определяется с учетом коэффициента Г-2,0, а заработная плата конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

3.12. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из ставки 8472,00 руб. с применением коэффициента 1,76, то есть 14910,72,00руб. Зарплата рассчитывается по формуле:  $З = 14910,72 : 18 * Ф$ , где З - заработная плата учителя, 14910,72 – ставка с применением поправочного коэффициента, 18 – количество часов в неделю на ставку, Ф – фактическое отработанное количество часов в неделю. Количество учащихся в классе, в состав которого включены дети, обучающиеся на дому, уменьшается на количество надомников для расчета заработной платы учителям, работающим с классом, или с группой класса.

3.13. Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

3.14. Должностной оклад директора школы устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителей учреждений, определяемой в зависимости от количества учащихся, и средней заработной платы учителей, осуществляющих учебный процесс (исключая совместителей и штатных работников):

$Ор = Осрп \times К$ , где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрп – расчетный средний оклад учителей, осуществляющих учебный процесс, исчисленный исходя из стоимости педагогической услуги (без доплат, надбавок);

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Школа № 29 относится к 1-й группе оплаты труда руководителей учреждений – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек).

Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда директора школы устанавливаются управлением образования.

Управление образования устанавливает дополнительные выплаты директору школы из централизованного фонда оплаты труда. Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения.

3.15. Фонд заработной платы для определения должностных окладов заместителей директора, формируется в размере до 70 % от должностного оклада директора школы с учетом количества должностей заместителей директора, в штатном расписании школы. Должностные оклады заместителей директора, устанавливаются приказом директора школы в рублевом эквиваленте. Заработная плата заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

#### **РАЗДЕЛ IV**

### **Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом**

4.1 Размеры и порядок оплаты труда отдельных категорий работников, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными нормативно-правовыми актами Краснодарского края и муниципального образования город Новороссийск.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор школы устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад.

4.2. Педагогическим работникам, не связанным с учебным процессом (преподавателю-организатору ОБЖ, учителю-логопеду, воспитателю, педагогу-психологу, педагогу дополнительного образования) устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 - при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 – при наличии второй квалификационной категории.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Все виды доплат и надбавок применяются при наличии свободного фонда оплаты труда для соответствующей категории работников.

4.3 Работникам, относящимся к категориям учебно-вспомогательного персонала и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты к окладу.

Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- за выполнение функции классного руководителя.

В случае если на педагогического работника возложены функции классного руководителя в двух и более классах, соответствующие выплаты устанавливаются за выполнение этих функций в каждом классе.

Размер стимулирующей доплаты может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам устанавливаются как пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), так и согласно объему выполненной работы, то есть в абсолютном размере.

4.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- за работу с вредными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за расширение зоны обслуживания;
- за специфику работы;
- за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочную работу);
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплат компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке.

4.5. В целях поощрения работников за выполненную работу могут выплачиваться премии (разовые доплаты):

- премия (доплата) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия (доплата) за качество выполняемых работ;
- премия (доплата) за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия (доплата) за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников. Конкретный размер премии (доплаты) может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером доплата не ограничена.

4.6. Премия (доплата) за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца (квартала, полугодия, года) в выполнении важных работ, мероприятий;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения школы);

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

4.7. Премия (доплата) за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.8. К надбавкам стимулирующего характера относятся выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников учреждений. К надбавкам, учитывающим индивидуальные характеристики работников учреждения, относятся:

- наличие ученой степени;
- почетного звания;
- выплаты за административный и педагогический стаж работы в системе образования;
- выслугу лет.

4.9. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника.

4.10. Учебный план разрабатывается МБОУ СОШ № 29 им. Ю.В. Амелова самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами (нормы СанПиНа).

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна.

4.11. Базовая (тарифная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

4.12. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, чем предусмотрено в постановлении Правительства РФ от 3.04.2003 № 191, в Приказе Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и в Приказе Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», требуется письменное согласие работника.

4.13. Размер ежемесячных надбавок работникам, имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР, Российской Федерации, Кубани, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливается школой самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Надбавки за ученую степень доктора и кандидата наук не должны превышать размеров, установленных для лиц, имеющих соответствующие ученые степени и работающих в высших учебных заведениях.

4.14. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, премии (доплаты), надбавки, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

Распределение указанных выплат по результатам труда производится директором школы по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательным учреждением, и профсоюзным органом. Критерием для осуществления поощрительных выплат является качество обучения и воспитания учащихся.

Размеры, порядок и условия осуществления доплат определяются в «Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей МБОУ СОШ № 29 им. Ю.В. Амелова»; «Положении о распределении доплат за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности учителя и относящиеся к его неаудиторной (внеурочной) деятельности из базовой части фонда оплаты труда учителей МБОУ СОШ № 29 им. Ю.В. Амелова»; «Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда АУП, УВП, МОП и педагогического персонала, не связанного с учебным процессом МБОУ СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова».

4.15. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.16. Вакантный фонд доплат направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и педагогическому персоналу, не связанному с учебным процессом в виде постоянных и разовых доплат. При увольнении определенного сотрудника, вакантный фонд доплат не передается вновь принятому работнику в отличие от доплат по штатному расписанию.



4.17. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

4.19. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

4.20. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова производится на основании трудовых договоров между директором и работниками. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

4.21. Оплата труда руководителя школы производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

Директор МБОУ СОШ № 29 им. Ю. В. Амелова \_\_\_\_\_ **Н.Г.Иванась**

Ведущий экономист \_\_\_\_\_ **Е.Е.Яркина**

Председатель ПК \_\_\_\_\_ **Н.С.Серенкова**

Председатель УС СОШ № 29 \_\_\_\_\_ **П.А.Коростылев**