

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ Е.В. Ищук

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 3

им. А. Верещагиной г. Туапсе

\_\_\_\_\_ Е. В. Радкевич

Приказ от 30.08 2021 № 79/1-О

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 им. А. Верещагиной г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 12 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением главы муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», постановлением главы муниципального образования Туапсинский район от 10 июня 2014 года № 1623 «Об утверждении Методики планирования расходов на оплату труда при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности, сметы доходов и расходов муниципальных автономных, бюджетных, казенных общеобразовательных организаций муниципального образования Туапсинский район» в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 им. А. Верещагиной г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район (далее МБОУ СОШ № 3 им. А. Верещагиной г. Туапсе), повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности, инициативы и самоотдачи работников.

1.2. Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива МБОУ СОШ № 3 им. А. Верещагиной г. Туапсе и регулирует порядок оплаты труда работников.

Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива

#### **1.3. Положение определяет:**

Порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет средств краевого бюджета и иных источников привлечения средств, от приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и порядок их выплат штатным работникам и привлекаемых на работу в МБОУ СОШ № 3 им. А. Верещагиной г. Туапсе по совместительству;

Порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором, и фиксируются в Трудовом договоре.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.6. Выплата заработной платы работникам осуществляется «8» и «23» числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями, по согласованию с трудовым коллективом эти сроки могут быть перенесены. Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до даты увольнения и начала отпуска.

## **2. Нормы рабочего времени. Нормы учебной нагрузки**

2.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объёма педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям I-IX классов, педагогам дополнительного образования;

- за 36 часов педагогической работы в неделю педагогам-психологам.

2.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Заработная плата педагогических работников установлена исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учётом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

2.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю мужчинам и 36 часов работы в неделю для женщин.

2.4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.5. Учителям, у которых, по не зависящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объёма учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

### **3. Порядок и условия оплаты труда**

#### **3.1. Распределение фонда оплаты труда.**

3.1.1. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 3 им. А. Верещагиной г.Туапсе 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.

3.1.2. Директор формирует и утверждает штатное расписание, локальные акты, регулирующие оплату труда в пределах фонда оплаты труда.

3.1.3. Заработная плата педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера, стимулирующей части.

3.1.4. Заработная плата административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

3.1.6. Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times \text{П} \times \text{Г}, \text{ где:}$$

O – оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый Школой самостоятельно на основании приказа и протокола;

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление классов на группы.

3.1.7. При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2.

3.1.8. Оклад, (должностной оклад) педагогических работников увеличивается пропорционально занимаемой ставке на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и

периодическими изданиями, установленными по состоянию на 31 декабря 2012 года в сумме 115 рублей.

3.1.9. Должностной оклад учебно-вспомогательного персонала, не связанного с учебным процессом, определяется трудовым договором исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.10. 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).

### **3.2. Порядок и условия выплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность учителя**

3.2.1. Неаудиторная (внеурочная) занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным и воспитательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя и направленных на создание условий для обеспечения образовательного и воспитательного процесса. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

№ п/п	Дополнительные виды работ	Сумма или расчет оплаты в месяц
1	Проверка письменных работ:	
	учителя начальной школы	400 рублей
	учителя русского языка и литературы,	600 рублей
	учителя математики	500 рублей
	учителя иностранного языка	300 рублей
	учителя информатики, химии, биологии, физики, географии	400 рублей
2	Классное руководство	4000 рублей из краевого бюджета, вне зависимости от наполняемости класса и 5000 рублей из Федерального бюджета вне зависимости от наполняемости класса
3	Заведование кабинетом	200 рублей
4	Работа по организации предпрофильной подготовки, профильной ориентации	1000 рублей
5	Организация проведения семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	1000 рублей
6	Руководство предметными комиссиями, методическими объединениями:	
	школьные методические объединения	300 рублей
	районные методические объединения	В соответствии с приказом управления образования
7	Проведение консультаций и	1500 рублей

	дополнительных занятий с обучающимися: одаренными и имеющими сложности в обучении	
8	Ведение научной работы, проектно-исследовательской деятельности с учащимися	1000 рублей
9	Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций	2000 рублей
10	Ведение клубной работы	Согласно тарификации
11	Организация воспитательной работы «Антинарко»:	2000 рублей
12	учителю физической культуры	2000 рублей
	заместителю директора по ВР	2000 рублей
	педагогу-психологу	1000 рублей
	социальному педагогу	1000 рублей
13	Реализация ФГОС НОО и ООО	Доплата из расчета $Стп$ за аудиторные часы по следующей формуле: $Двн = Стп \times Ук \times Ч$ , где $Двн$ – доплата за внеурочную занятость; $Стп$ – стоимость педагогической услуги; $Ук$ – количество учащихся в классе (группе); $Ч$ – количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную занятость по ФГОС
14	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	1000 рублей
15	Организация и проведение экзамена ОГЭ в аудиториях и вне аудиторий и работы предметных комиссий	560 рублей за один экзамен

3.2.2. Дополнительные виды работ оцениваются 2 раза в год на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января) во время проведения тарификации и могут варьироваться в зависимости от педагогической нагрузки учителя и выполнения им объема работ.

### 3.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.3.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента:

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

3.3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание «Заслуженный», «Почетный работник общего образования РФ», при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки РФ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень,

почетное звание или которые удостоены награды по профилю педагогической деятельности. Размер повышающего коэффициента:

– 0,15 – за ученую степень доктора наук;

– 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Почетный», Почетной грамотой министерства образования и науки РФ.

3.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 2,0

3.3.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет непрерывной работы в учреждении в следующих размерах (в процентах от оклада):

– при выслуге лет от 1 до 5 – 5%

– при выслуге лет от 5 до 10 – 10%

– при выслуге лет свыше 10 – 15%.

3.3.5. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала может устанавливаться:

– за стабильно высокие показатели результативности работы

<u>Педагогическим работникам</u> - компетентность в принятии управленческих решений; - своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки; - качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями; - творческий подход к решению поставленных задач, активность, инициативность к получению новых профессиональных знаний и навыков; - эффективность и качество работы в соответствии с утвержденной образовательной программой	Каждый показатель до 50%
<u>Работникам УВП</u> - качественное планирование, координирование и контролирование работы подчиненных сотрудников; - своевременность и оперативность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки; - качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями; - творческий подход к решению поставленных задач, инициативность к получению новых профессиональных знаний и навыков; - участие в мероприятиях МБОУ и муниципальных.	Каждый показатель до 50%

<u>Прочие работники</u> - своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки; - способность выполнять должностные функции без старшего по должности; - эффективность и качество работы, соблюдение СанПиН; - отсутствие выявленных нарушений при осуществлении контроля, при проведении проверок; - участие в мероприятиях МБОУ и муниципальных.	Каждый показатель до 50%
Доплата молодым специалистам	1500 рублей
За работу с детьми из социально-неблагополучных семей	1000 рублей
За работу в автоматизированной системе управления сферой образования	4000 рублей
За расширение зоны обслуживания и (или) увеличение объема работы	От 50 до 100%
За работу контрактного управляющего	до 6000 рублей
За работу в системе 1-С питание	3000 рублей

– за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда

Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	10%
Развитие педагогического мастерства (участие педагогов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе: муниципальных, краевых и федеральных мероприятиях и конкурсах)	20%
За обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном или региональном уровне (проведение мастер-классов, серии открытых уроков)	10%

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена или отменена

### 3.4. Порядок установления размера стимулирующей доплаты

3.4.1. Стимулирующая доплата за интенсивность и высокие результаты работы по бальной системе оплаты труда рассматривается на основе критериев по состоянию на 1 сентября по результатам предыдущего учебного года (2 полугодие) и на 1 января по итогам 1 полугодия текущего учебного года.

3.4.2. Стимулирующая доплата определяется в следующем порядке и рассчитывается по формуле:  $Bp = Ctm/Kp$ , где

$Bp$  – расчетная стоимость 1 балла;

$Ctm$  – месячный стимулирующий ФОТ педагогического персонала, осуществляющий учебный процесс за минусом выплат стимулирующего характера, которые на основании трудовых договоров отражаются в тарификации;

$Kp$  – количество работников, участвующих в бальной системе оплаты труда.

3.4.3. Общее количество баллов, направленное на работника, участвующего в бальной системе оплаты труда подсчитывается следующим образом:

- каждый работник в перечне оснований, для начислений доплаты педагогическим работникам, указывает свою должность, фамилию, имя, отчество;

- заполняет графы;

- приказом директора муниципального общеобразовательного учреждения определяет комиссия, в которую входят в обязательном порядке представители коллектива, представитель ПК, представители администрации школы. В функции комиссии входит проверка на достоверность перечней, по каждому работнику.

#### 3.4.4. Перечень оснований для начисления стимулирующей доплаты:

№ п/п	Основания	Кол-во баллов	Комментарий
<b>1</b>	<b>Критерий 1. Высокая результативность образовательного процесса:</b>		
1.1	Качество обучения выше среднего по школе -технология, музыка, ИЗО, физкультура, ОБЖ	2 1	_____ %
1.2	Рост качества обучения (по результатам четверти, учебного года)	1	_____ %
1.3	Отсутствие неуспевающих учащихся (по результатам четверти, учебного года)	1	
1.4	Индивидуальная дополнительная работа с учащимися, испытывающими трудности в освоении образовательной программы	2	Ф.И. учащегося, класс
<b>2</b>	<b>Критерий 2. Участие педагога в методической работе:</b>		
2.1.	Публичное представление педагогического опыта:		Дата выступления, тема
2.1.1	школьный уровень	1	
2.1.2	муниципальный уровень	2	
2.1.3	региональный уровень	3	
2.1.4	федеральный уровень	4	
2.2	Участие в работе экспертных групп, в составе жюри	1	
2.3	Участие в работе сайта школы	1	
	Организация личного сайта учителя	2	
2.4	Проведение открытых уроков	1	
<b>3</b>	<b>Критерий 3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди учащихся, родителей, общественности:</b>		
3.1	Привлечение родителей к благоустройству школы и школьной территории	1	
3.2	Активное участие в пополнении внебюджетного фонда школы	1	
3.3	Образцовое содержание кабинета	1	
<b>4</b>	<b>Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</b>		
4.1	Охват учащихся горячим питанием		
4.1.1	91-100%	5	
4.1.2	80-90%	3	
4.1.3	70%	1	
4.2	Результативное участие учащихся в спортивных мероприятиях:		
4.2.1	муниципальный уровень	1	



4.2.2	региональный уровень	2	
4.2.3	федеральный уровень	3	
4.3	Охват учащихся организованным отдыхом (формы, мероприятия, кол-во учащихся)	1	
<b>5</b>	<b>Критерий 5. Высокий уровень исполнения обязанностей классного руководителя:</b>		
5.1	Наличие школьной формы у учащихся 100%	1	
5.2	Отсутствие учащихся, пропускающих уроки без уважительной причины	1	
5.3	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение	1	
5.4	Участие в мероприятиях в рамках УО	2	
5.5	Активное участие учащихся в школьных мероприятиях	1	
5.6	Добросовестное дежурство учащихся по школе	1	
5.7	Участие в рейдовых мероприятиях	1	
5.8	Результативность работы с детьми, попавшими в сложную жизненную ситуацию	3	
5.9	Добросовестное дежурство учащихся по школе	1	
<b>6</b>	<b>Критерий 6. Высокий уровень исполнительской дисциплины</b>		
6.1	Ответственное отношение к дежурству по школе	1	
6.2	Четкое и своевременное исполнение приказов, распоряжений администрации; своевременная подготовка отчетов, планов, необходимой учебно-педагогической документации	1	
6.3	Качественное ведение журналов, дневников, своевременность, аккуратность	1	
6.4	Своевременность заполнения электронных журналов «Сетевой город»	1	
6.5	Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций	1	
<b>7</b>	<b>Критерий 7. Понижающий уровень стимулирующих баллов:</b>		
7.1	Опоздание на уроки	-1	
7.2	Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	-1	
7.3	Нарушение правил ТБ и ОТ во время учебно-воспитательного процесса	-1	
7.4	Наличие замечаний, отраженных в актах, справках, приказах	-1	
7.5	Несвоевременная сдача отчетов, рабочих программ, КТП	-1	
<b>8</b>	<b>Критерий 8. Высокая результативность</b>		
8.1	Высокие результаты ВПР, комплексных работ	1	
8.2	Высокая результативность ГИА		
8.2.1	Средний балл по предмету выше среднерайонного	2	
8.2.2	Средний балл по предмету выше среднекраевого	3	
8.3	Подготовка победителей и призеров конкурсов, конференций, социальных проектов и олимпиад:		
8.3.1	призер муниципального уровня	1	
8.3.2	победитель муниципального уровня	2	
8.3.3	призер регионального уровня	3	
8.3.4	победитель регионального уровня	4	

8.3.5	призер федерального уровня	5	
8.3.6	победитель федерального уровня	6	
8.4	Индивидуальная дополнительная работа с одаренными учащимися	2	
8.5	Публикации в СМИ разного уровня и публичные выступления (в том числе работа с сайтами)		
8.5.1	школьный уровень	1	
8.5.2	муниципальный уровень	2	
8.5.3	региональный уровень	3	
8.5.3	федеральный уровень	4	

### **3.5. Стимулирование отдельных категорий работников**

3.5.1. Производятся выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников школы. К отдельным категориям работников относятся:

- учителя;
- другие педагогический работники (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог)
- обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию здания, уборщик производственных и служебных помещений).

3.5.2. Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работников времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц;
- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата производится пропорционально нагрузке и отработанному времени.

### **3.6. Порядок и условия премирования**

3.6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу при наличии экономии фонда оплаты труда могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, четверть, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется по решению директора с учетом мнения профсоюзного комитета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и максимальными размерами не ограничен.

3.6.2. Премия по итогам работы (за месяц, четверть, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, он лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.6.3. Работникам может быть выплачена премия за качество выполняемых работ в размере до 5 окладов при:

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

3.6.4. Премии по итогам работы (за месяц, четверть, полугодие, 9 месяцев, год) не выплачивается работнику:

- уволенному по инициативе Работодателя;
- уволенному по собственному желанию;
- имеющему на дату издания приказа о премировании не снятое дисциплинарное взыскание.

3.6.5. Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

### **3.7. Материальная помощь**

3.7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь:

- при несчастных случаях (авариях, травмах), в случае пожара, наводнения;
- для приобретения дорогостоящего лекарства или платного лечения;
- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60...);
- в связи с трудным материальным положением;
- в связи со смертью близких родственников. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье.

3.7.2. Решение о выплате материальной помощи принимает директор на основании письменного заявления работника и ходатайства председателя профсоюзного комитета. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

## **4. Гарантии по оплате труда**

4.1. Размеры и порядок оплаты труда работников определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем МБОУ СОШ № 3 им. А. Верещагиной г. Туапсе, настоящим положением.

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

4.3. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

4.5. 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 или на увеличение материальных расходов школы.

4.6. Оплата труда работников производится на основании трудовых договоров между руководителями и работником.

4.7. Оплата труда руководителя производится на основании трудового договора с учредителем.

Принято на заседании общего собрания трудового коллектива

Протокол № 1 от 30.08.2021

Председатель общего собрания \_\_\_\_\_