Приложение №2

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзной
организации учреждения
МОБУ СОШ №7 г. Сочи
имени Арсения Петровича Москвина

И.И. Кучерова
19 мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор муниципального
общеобразовательного
бюджетного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 7 г. Сочи
имени Арсения Петровича Москвина

И.В.Глехас
19 мая 2021 г.

Положение
об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средней общеобразовательной школы № 7 г. Сочи имени Арсения Петровича Москвина.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2009 г. N 373"Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования", Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Постановлением главы администрации Краснодарского края от 18.02.2009г. № 96 «О продлении эксперимента по применению новых моделей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, расположенных на территории Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями), Постановления Главы города Сочи от 2 февраля 2009 года № 38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи» (с изменениями и дополнениями), в целях совершенствования оплаты труда работников средней общеобразовательной школы № 7, материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Вопросы, не урегулированные настоящей Методикой, решаются школой самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

1.3. Настоящее Положение разрабатывается и (или) корректируется два раза в год на момент тарификации, исходя из норматива подушевого финансирования

на одного обучающегося, из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

2. Формирование централизованного фонда стимулирования директора школы

2.1. Органы местного самоуправления – главные распорядители средств местного бюджета, в ведении которых находятся учреждения, вправе формировать централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

ФОТцст = ФОТо х Ц, где:

ФОТцст – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Ц – централизуемая доля фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли ФОТцст – до **2,50%.**

Размер централизованного фонда стимулирования руководителей, порядок его формирования и использования устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми главными распорядителями средств местного бюджета, в ведении которого находятся учреждения.

3. Формирование фонда оплаты труда школы

3.1. Размер фонда оплаты труда школы определяется исходя из утвержденного Законом Краснодарского края от 23 декабря 2019 года № 4200-КЗ "О краевом бюджете на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов", норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующих поправочных коэффициентов) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее норматив) по следующей формуле:

ФОТо = N х Н х Д, где:

ФОТо — фонд оплаты труда школы;

N — норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующих поправочных коэффициентов);

Н - количество обучающихся в школе с учетом предварительного комплектования на начало нового учебного года;

Д - доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно, исходя из анализа фактически сложившихся затрат ОУ с учетом реальных потребностей. При определении доли фонда оплаты труда учитываются коэффициент, применяемый для учащихся классов, перешедших на федеральный государственный образовательный

стандарт начального и общего образования, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда. В МОБУ СОШ №7 доли опрелены:

- **94 % - фонд оплаты труда**;
- **6 % - материальные затраты**, выделенные в составе субвенции на реализацию общеобразовательным учреждением основных общеобразовательных программ.

При определении доли оплаты труда учитывается количество детей, обучающихся на дому, объема внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС, а также других факторов, влияющих на увеличение фонда оплаты труда.

4. Распределение фонда оплаты труда школы

4.1. Фонд оплаты труда школы состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (педагогические работники, имеющие учебную нагрузку, поименованные в пункте 2 приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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" (с изменениями и дополнениями) и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки, поименованные в пунктах 1 и 3 приложения к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601):

ФОТо = ФОТп + ФОТпр, где

ФОТо – фонд оплаты труда школы;

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

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

4.2. Директор школы в соответствии со статьёй 28 Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и министерства финансов Краснодарского края от 11.10.2019 года №4055/465 формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда в пределах фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда ***педагогического персонала***, осуществляющего учебный процесс устанавливается не менее **74%** от общего фонда школы;

б) доля фонда оплаты труда ***административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического***

персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в пределах **26 %** от общего фонда оплаты труда школы.

4.3. Рекомендуемое в подпунктах «а» и «б» пункта 4.2. настоящего положения соотношение может быть изменено школой самостоятельно в зависимости от фактически сложившейся структуры фонда оплаты труда по категориям персонала, необходимости введения дополнительных штатных единиц и других условий.

4.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

ФОТп = ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ, где:

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп;

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

4.5. 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:

- проверка письменных работ;
- организация работы по профилактике наркомании среди учащихся;
- организация горячего питания;
- организация работы кружков с учащимися (руководитель школьного спортивного клуба);
- подготовка лабораторного оборудования, необходимых материалов, реактивов и т.п. к проведению лабораторных работ по химии, биологии, физике;
- внеурочная деятельность по реализации ФГОС;

4.6. На ***стимулирующую часть*** фонда оплаты труда направляется не менее **11%** общего фонда труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Конкретный размер стимулирующей части определяется школой самостоятельно.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется отраслевыми системами оплаты труда, принятыми органами муниципальных образований для работников подведомственных муниципальных учреждений образования.

Стимулирующая часть является источником для выплат за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание, выслугу лет. А также для выплат персонального повышающего коэффициента.

4.7. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

ФОТпр = ФОТпр(б) + ФОТпр(с) + КВпр, где:

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

ФОТпр(б) – базовая часть ФОТпр;

ФОТпр(с) – стимулирующая часть ФОТпр;

КВпр – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда административно-управленческого персонала включает должностные оклады, рассчитанные в соответствии с настоящей Методикой.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

5. Определение стоимости педагогической услуги. Расчет заработной платы.

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда включающая виды аудиторной (проведение уроков) деятельности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп (б) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся в классах.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа», как основа расчета стоимости педагогической услуги.

Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа – Стп) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$\text{Стп} = \frac{(\text{ФОТп(б)} - \text{НВ}) \times 245}{(a1 \times в1 + a2 \times в2 + a3 \times в3 + \ldots + a10 \times в10 + a11 \times в11) \times 365},$$

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;

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

а1 – количество учащихся в первых классах;

а2 – количество учащихся во вторых классах;
а3 – количество учащихся в третьих классах;
а11 - количество учащихся в одиннадцатых классах;
...
в1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
в2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
в3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
...
в11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.2. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

Реализация федерального и регионального компонентов базисного учебного плана обязательна для всех общеобразовательных учреждений.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому (учебная нагрузка определяется индивидуально согласно учебному плану, разработанному в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, рекомендациям психолого-медико-педагогической комиссии). Максимальный общий объем недельной образовательной нагрузки обучающихся установлен Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3.3648-20», для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - СП 2.4.3.3648-20, утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 №28. Кроме того, при разработке учебного плана учитывается необходимое количество часов в соответствии с требованиями ФГОС.

5.3. В случае если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

5.4. Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета (рекомендуемая доля – 5% ФОТп (б)). Конкретная величина коэффициента определяется с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы может определяться на основании:

- участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;
- дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необхо-

димостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа) и др.;

▪ специфики образовательной программы школы, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

6. Расчет окладов (должностных окладов) ставок заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

6.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

О = Стп х Н х Уп х П х Г , где:

О - оклад педагогического работника, 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 рекомендуется коэффициент перевода - 4,0 (условное количество недель в месяце);
П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно;
Г - коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы (значение Г = от 1,0 до 2,5);

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

6.2. При определении оклада (должностного оклада) ставки заработной платы педагогов по предметам учитывается деление классов на группы, предусмотренное учебным планом. В этом случае ***стоимость педагогической услуги*** определяется с учетом ***коэффициента Г (от 1,0 до 2,5),*** а оклад (должностной оклад) - ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе.

Установить в Положении следующие коэффициенты наполняемости классов:

до 8 чел.- 3,7;
9 - 10 чел. – 3,0;
11 - 12чел. – 2,5;
13 - 15 чел. – 2,0;
16 – 17 чел. – 1,7;
18 - 20 чел. – 1,5;
21 - 23 чел. – 1,3;
24 - 26 чел. – 1,2;
27 – 28 чел.- 1,1;
29 и более чел.- 1,0.

6.3. 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 стои-

мости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

6.4. Установление заработной платы педагогического персонала, 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).

7. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя, заведующего библиотекой и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения

7.1. Должностной оклад директора школы устанавливается учредителем общеобразовательного учреждения, в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения. Кратность устанавливается учредителем общеобразовательного учреждения.

Ор = Осрр х К, где:

Ор – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

Осрр – расчетная средняя заработная плата работников, чья заработная плата не расчитывается от оклада руководителя;

К – коэффициент кратности средней заработной платы персонала в зависимости от численности учащихся в учреждении.

Рекомендуемые коэффициенты:

-коэффициент **1,03** (при численности учащихся **до 200** человек);
-коэффициент **1,04** (при численности учащихся **от 201 до 300** человек);
-коэффициент **1,05** (при численности учащихся **от 301 и более**).

В МОБУ СОШ №7 численность учащихся от 301 и более, соответственно коэффициент кратности средней заработной платы персонала для расчета должностного оклада директора -1,05.

При расчете средней заработной платы работников школы для определения размера должностного оклада директора учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников школы, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада директора.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников школы независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты (за исключением федеральных средств и средств), полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

7.2. Расчет средней заработной платы работников школы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора школы.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения.

Средняя заработная плата работников школы определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников школы за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников школы за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада директора.

7.3. Учредитель общеобразовательного учреждения может устанавливать дополнительные выплаты директору школы из стимулирующего фонда.

Размер и порядок указанных выплат определяется нормативным правовым актом учредителя общеобразовательного учреждения.

7.4. Оклады ***заместителя руководителя*** устанавливается в размере **70-90%** от оклада директора, исчисленного в соответствии с подпунктом 6.1. настоящего положения (без доплат и надбавок).

8. Размеры и порядок оплаты труда работников, регулируемые отраслевой системой оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сочи

8.1. Размеры и порядок оплаты труда работников, не урегулированных Методикой, определяются согласно Постановлению Главы города Сочи от 02 февраля 2009 года № 38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи» (с изменениями и дополнениями).

8.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются директором школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

8.3. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор самостоятельно устанавливает оклады с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу, ставке заработной платы установленному по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) образует новый оклад.

8.4. Рекомендуемый минимальный размер окладов для должностей педагогических работников – **8 068,00** рубля; рекомендуемый размер повышающего коэффициента к минимальному размеру оплаты труда:

1-й квалификационный уровень - 0,00 (старший вожатый);

2-й квалификационный уровень - 0,08 (педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог организатор);

3-й квалификационный уровень - 0,09 (воспитатель, педагог-психолог);

4-й квалификационный уровень - 0,10 (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед, тьютор).

8.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

- квалификационная группа первого уровня (делопроизводитель,секретарь учебной части и др.) – 5544,0 рублей,
- квалификационная группа второго уровня – 5544,00 рублей,
- квалификационная группа третьего уровня (электроник, специалист по кадрам, экономист, специалист по охране труда) – 6100,00 рублей.

8.6. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих (дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, сторож, уборщик помещений, территорий и др.) устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) работ и профессий рабочих:

- 1 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих – 5360,00 рублей,
- 2 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих – 5453,00 рублей,
- 3 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих – 5544,00 рублей,
- 4 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих – 5636,00 рублей,
- 5 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих – 5731,00 рублей,
- 6 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих – 5913,00 рублей,
- 7 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих – 6100,00 рублей,
- 8 разряд работ в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих – 6235,00 рублей.

8.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам, ставкам заработной платы.

8.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера, регулируемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

9.1. Выплаты стимулирующего характера, премии, разовые поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляется за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников и регулируется соот-

ветствующим Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ СОШ №7 г. Сочи им. А.П. Москвина.

9.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы в рамках принятой региональной программы системы оценки качества, за исключением выплат материальной помощи.

9.3. Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится директором школы по согласованию с органом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления учреждением, и первичной профсоюзной организацией.

9.4. Размеры, порядок и условия осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективном договоре.

9.5. 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 общеобразовательного учреждения.

9.6. В МОБУ СОШ №7 установлены следующие виды компенсационных выплат:

-за работу с дезинфицирующими средствами уборщикам служебных помещений в размере -5%;

-всем категориям работников за совмещение должностей (профессий) –от 10 до 100%;

-всем категориям работников за расширение зон обслуживания – от10 до 100%;

-за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты и срок замещения определяется трудовым договором по соглашению сторон с учетом объема и содержания дополнительной работы.

10. Гарантии по оплате труда.

10.1. Размеры и порядок оплаты труда работников, не урегулированных Методикой, определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми учредителем общеобразовательного учреждения, Положением об оплате труда работников образовательного учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Заключение договоров гражданско-правового характера допускается в случаях и порядке, установленных законодательством.

10.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-

вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 и в размерах, установленных указанным постановлением.

10.3. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601, требуется письменное согласие работника.

10.4. 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, за расширение зон обслуживания и другие), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не определено федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края.

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

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются органом местного самоуправления.

10.6. 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.

10.7. Оплата труда работников школы производится на основании трудовых договоров между директором школы и работниками.

10.8. Оплата труда директора школы производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

10.9. По решению директора школы и с согласия учредителя общеобразовательного учреждения отдельные положения Методики могут быть изменены (уточнены, расширены или исключены).

Вопросы, не урегулированные Методикой, решаются школой самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.