

Рассмотрено и обсуждено
на собрании трудового
коллектива
Протокол № 3
от 15.11.2022г.

Утверждаю
Директор
МАОУ «СОШ №19«Выбор» НГО
Л.В. Медведева
«15»ноября 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №19 «ВЫБОР»
НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 19 «Выбор» Находкинского городского округа (далее – Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО (далее – учреждение), в том числе компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО, а также повышения качества работы учреждения.

1.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму труда (трудовые обязательства), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда формируется исходя из лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счёт благотворительных средств и средств, поступающих от приносящих доход деятельности.

1.5. Штатное расписание утверждается директором учреждения и включает в себя все должности работников учреждения в пределах утверждённого на финансовый год фонд оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада, ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение к трудовому договору, заключаемому между работодателем и работником.

1.9. Размеры окладов работников, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, увеличиваются (индексируются) в соответствии с действующим законодательством и муниципальными нормативными правовыми актами Находкинского городского округа. При увеличении (индексации) окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.Порядок и условия определения оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях

системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. Решением Российской трёхсторонней комиссией порегулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017г. протокол №11), Постановлением Правительства Приморского края от 19.09.2022г. № 632-пп « О внесении изменений в постановление в Постановление Правительства Приморского края от 20.12.2021г. №823-пп «Об утверждении стандартного по Приморскому краю оклада педагогического работника муниципальной образовательной организации на 2022 год и плановый период 2023 и 2024 годов», Постановлением администрации Находкинского городского округа от 10.11.2022г. № 1711 «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в Находкинском городском округе».

2.2. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

2.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим положением.

2.4. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливается на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанных в приложении 1-6 к Постановлению администрации Находкинского городского округа от 10.11.2022г. № 1711 «Об утверждении примерного Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в Находкинском городском округе».

2.6. Повышающие коэффициенты применяются при наличии финансовых средств учреждения и на определённый период времени.

2.7. Повышающие коэффициенты применяются при установлении работникам учреждения заработной платы с учётом особенностей условий труда на каждом рабочем месте и других факторов, выделяющих особенности конкретного работника и его рабочего места среди остальных работников.

2.8. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путём умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

2.9. При наличии нескольких оснований для применения повышающего коэффициента он устанавливается в сумме значений.

2.10. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу.

2.11. Повышающий коэффициент специфики работы устанавливается в сумме значений по следующим основаниям:

Таблица 1

Педагогические работники	Размер повышающего коэффициента
За реализацию образовательной программы профильного обучения	0,15
За реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану	0,20

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня 1 квалификационный уровень (секретарь учебной части)	От 0,4 до 0,7
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня 1 квалификационный уровень (лаборант, техник)	От 0,4 до 0,7
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня 1 квалификационный уровень (специалист по охране труда, специалист по кадрам, бухгалтер)	От 0,4 до 0,7
Должности, не отнесённые к квалификационным уровням по ПКГ 3 квалификационный уровень (специалист в сфере закупок)	От 0,4 до 0,7

2.12. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.13. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.14. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с действующим законодательством и муниципальными нормативными правовыми актами Находкинского городского округа. При увеличении (индексации) окладов работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок и условия их установления

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - за совмещение профессий (должностей);
 - за расширение зоны обслуживания;
 - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство; проверка письменных работ; руководство предметными МО, организация внеклассной работы; другие виды работ);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работу в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- в) иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

3.4. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в следующих размерах:

- районный коэффициент к заработной плате – 20%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за последующий год работы, но не свыше 30% заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодёжи, прожившей не менее одного года за стаж работы в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

3.5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда. Минимальная величина доплаты не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада).

3.6. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ, производятся в следующих размерах:

- а) за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;
- б) оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в выходной или нерабочий праздничный день производится на основании требований ТК РФ.

3.8. Доплата за совмещение должностей, расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.9. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.10. Доплата производится в процентах к должностному окладу за:

а) совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (включая выплаты компенсационного характера);

б) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности временно отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности может быть использован для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

3.11. Учителям и другим педагогическим работникам устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 2200 рублей из Федерального бюджета за выполнение функций классного руководителя в классе, имеющем наполняемость в пределах нормативного значения (25 обучающихся). Если наполняемость обучающихся в классе меньше нормативной наполняемости, расчет выплат производится пропорционально фактическому числу обучающихся.

3.12. Учителям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

- 1-4 классы – 10 процентов оклада (должностного оклада);

- по русскому языку и литературе – 15 процентов оклада (должностного оклада);

- по математике, иностранному языку – 10 процентов оклада (должностного оклада).

3.13. За руководство методическим объединением учителей, творческой группой учителей производится ежемесячная денежная выплата в размере 10 % процентов оклада (должностного оклада). Данная выплата производится с учётом утверждённых ассигнований на соответствующий учебный год.

3.14. К выплатам компенсационного характера могут относиться выплаты:

№п/п	Показатели специфики работы	% выплаты
1	за индивидуальное обучение на дому на основании медицинских	20%
2	за индивидуальную и групповую работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	20%
3	за работу в оздоровительном лагере в каникулярное время: начальник лагеря воспитатель	30% 20%

3.15. Компенсационные выплаты не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном соотношении к окладу, ставке заработной платы.

3.16. Районный коэффициент и надбавка за стаж работы в южных районах Дальнего Востока устанавливаются в размере, определённом в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.17. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Стимулирующие выплаты подразделяются на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, педагогических и иных работников, установленным в МАОУ «СОШ №19 «Выбор» НГО).

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы либо в абсолютных размерах.

4.2. В целях поощрения работников за выполняемую работу и с учётом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

4.3. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах от размеров ставок заработной платы. К выплатам за стаж непрерывной работы (выслугу лет) относятся выплаты, учитывающие стаж работы в государственных, муниципальных учреждениях, органах исполнительной власти.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается при стаже работы:

- от 3 до 4 лет – 3%;
- от 4 до 10 лет – дополнительно по 1% за каждый год;
- от 10 и более лет – 10%.

4.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- выплаты за сложность, напряжённость;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие показатели работы устанавливаются в процентах от должностного оклада по каждому показателю в размере, не превышающем 15% на определённый срок.

4.6. К гарантийным выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за квалификационную категорию и за наличие Почетного звания.

4.7. При наличии у педагогического работника почетного звания Российской Федерации устанавливается персональная надбавка в следующих размерах:

- 10 % - педагогическим работникам учреждений, имеющим почетное звание «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования РФ»
- 15 % - педагогическим работникам учреждений, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник образования».

Персональная надбавка за Почетное звание устанавливается приказом руководителя учреждения со дня присвоения Почетного звания.

При наличии у работника двух и более почетных званий персональная надбавка за Почетное звание применяется только по одному из оснований по выбору работника.

4.8. Надбавка за наличие квалификационной категории осуществляется к размеру оплаты за фактический объём учебной нагрузки учителя.

Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются с момента присвоения категории и действуют в пределах срока её действия.

Размер коэффициента за квалификационную категорию составляет:

- первая квалификационная категория - 0,2;

- высшая квалификационная категория -0,5;

4.9. Разовые выплаты стимулирующего характера (премии) могут устанавливаться в отношении работников учреждения при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;

- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

4.10. В целях поощрения работников учреждения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по приказу директора применяется единовременное премирование работников, в том числе при награждении государственными наградами Министерства образования и науки РФ, Почётной грамотой или благодарностью Губернатора Приморского края, Почётной грамотой или благодарностью Главы НГО, Почётной грамотой или благодарностью Думы НГО, Почётной грамотой или благодарностью Министерства просвещения Приморского края, Почётной грамотой управления образования администрации НГО; в связи с празднованием Дня учителя; в связи с праздничными и юбилейными датами (50,55,60,65 лет со дня рождения и последующие 5 лет), юбилейными датами учреждения.

4.11. Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого по окончании календарного года.

4.12. Размер и порядок осуществления разовых выплат стимулирующего характера (премий) устанавливается приказом директора школы и могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.13. Единовременное премирование осуществляется в едином размере в отношении всех категорий работников не более 2 раз в календарном году.

4.14. Критерии и виды выплат стимулирующего характера определены в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО.

4.15. Для оценки результатов деятельности работника учреждения в установлении размера стимулирующих выплат создаётся Комиссия. Состав Комиссии и её полномочия утверждаются приказом директора с учётом мнения представительного органа работников.

4.16. Стимулирующие выплаты производятся при наличии фонда оплаты труда на основании приказа директора МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО.

4.17. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

4.18. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое взыскание.

5. Денежное вознаграждение за классное руководство

5.1. Денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается педагогическим работникам в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

5.2. Деятельность педагогического работника по классному руководству осуществляется только по письменному согласию работника в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

5.3 Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

5.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов других предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО;
- при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другом образовательном учреждении сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

6.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году),

6.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

6.4. Оплата труда работников МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения определяются трудовым договором, заключаемым с директором школы в соответствии с трудовым законодательством РФ и приказом директора школы « Об утверждении показателей эффективности деятельности заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО».

7.2. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

7.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера на 30% ниже должностного оклада директора школы.

7.4. Предельный объём учебной нагрузки заместителей директора, ведущих её помимо основной работы, устанавливается директором школы.

7.5. Оплата труда заместителей директора за часы педагогической работы осуществляется в порядке, определённом главой 2 настоящего положения.

- 7.6. Совмещение заместителей директора и главного бухгалтера других должностей работников, не относящихся к должностям педагогических работников, не допускается.
- 7.7. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру исчисляются из установленного должностного оклада.
- 7.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру могут быть назначены только в случае выполнения ими работы по основной должности.
- 7.9. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителям директора и главному бухгалтеру могут осуществляться ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.
- 7.10. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру исчисляются из установленного должностного оклада.
- 7.11. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах выделенных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

8.Оказание материальной помощи работникам учреждения

- 8.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.
- 8.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются локальными нормативными актами МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО, с учетом мнения представительного органа работников.
- 8.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
- 8.4. Для принятия директором решения о выплате материальной помощи работникам, предоставляется расчёт планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.
- 8.5. Расчёт планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств, для выплаты материальной помощи работникам производится главным распорядителем бюджетных средств.

9.Заключительные положения

- 9.1. На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.
- 9.2. Заработная плата работникам МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО:
- перечисляется на указанный работником счёт в банке;
 - выплачивается не реже чем каждые полмесяца (днями выплаты являются 12 и 27 число текущего месяца);
 - предельными размерами не ограничивается.
- 9.3. Предельный объём учебной нагрузки устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральными законами и иными нормативными документами, содержащими нормы трудового права.
- 9.4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы, присвоение квалификационной категории, присвоением Почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а так же в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании этих периодов.
- 9.5. Руководитель МАОУ «СОШ № 19 «Выбор» НГО несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.