

Принято с учетом мнения выборного
органа первичной профсоюзной организации
работников МАОУ СОШ № 8

п. Висимо-Уткинск

Председатель профсоюзного комитета

Велимотора Н.В.
(протокол от 26.08.2024г. № 1)

«26» августа 2024 года

Утверждаю
Директор МАОУ СОШ № 8
п. Висимо-Уткинск



«26» августа 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения
средней общеобразовательной школы № 8
поселка Висимо-Уткинск

Нижний Тагил
2024

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной
школы № 8 поселка Висимо-Уткинск

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее положение (далее Положение) разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования администрации города Нижний Тагил, утвержденного постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.08.2024 № 2206-ПА (далее Примерное положение), и применяется при установлении заработной платы работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы (МАОУ СОШ № 8 п. Висимо-Уткинск).

2. Понятия и термины, используемые в целях Положения:

1) учреждение – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 8 поселка Висимо-Уткинск

2) управление образования – управление образования Администрации города Нижний Тагил, главный распорядитель бюджетных средств, работодатель для директора учреждения, учредитель;

3) оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – базовый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

4) приносящая доход деятельность – оказание платных образовательных (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение) и иных услуг, иная приносящая доход деятельность, осуществляемая учреждением.

3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в учреждении системы оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении устанавливается на основе Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, принимаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

(при наличии) и утверждается управлением образования на соответствующий финансовый год.

Управление образования определяет предельную долю расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда в объеме не более 40%.

5. Штатное расписание учреждения утверждается директором по согласованию с управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»), Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12 мая 1992 года № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России», Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденному Постановлением Минтруда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37, и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Статья 2. Условия определения оплаты труда

1. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- номенклатуры должностей;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени;
- 3) объемы работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

3. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии с предусмотренными статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации государственными гарантиями по оплате труда заработная плата работника за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Свердловской области (МРОТ), при условии, что указанным работником полностью отработана за это период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

При несоответствии месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), установленному МРОТ, работнику ежемесячно производится доплата в размере, обеспечивающем доведение заработной платы работника за месяц до МРОТ.

В состав МРОТ не включаются районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке внутреннего совместительства, совмещения профессий (должностей), как по другой профессии (должности), так и по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания и увеличения объема работ, а также стимулирующие выплаты, которые не связаны с выполнением работником трудовой функции и носят социальный характер.

4. Изменение оплаты труда производится при:

- 1) присвоение квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) присвоение почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) присуждение ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) присуждение ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

5. Если право на изменение размера заработной платы в соответствии пунктом 4 статьи 2 Положения наступило в ежегодном или ином отпуске, во время болезни или в другой период, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании этих периодов.

6. Директор учреждения при установлении заработной платы работникам:

1) обеспечивает проверку документов об образовании и стаже работы, других оснований, предусмотренных Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников учреждения, а также тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работникам учреждения;

4) несет ответственность за формирование заработной платы работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствии с источниками финансирования.

7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с учреждением.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников (учителей; педагогов

дополнительного образования) в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8. При осуществлении видов работ, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

9. Предоставление педагогической или учебной (преподавательской) работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также руководящим, педагогическим и иным работникам других организаций, осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

10. Для женщин, работающих в сельской местности, независимо от места их проживания, продолжительность рабочей недели регламентируется постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в редакции Федерального закона от 24 августа 1995 года № 152-ФЗ) и составляет 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

11. Для отдельных категорий работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год.

12. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

При подсчете нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период часы, приходящиеся на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (временная нетрудоспособность, все виды отпусков), подлежат исключению.

Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно и нарастающим итогом суммарно за учетный период.

Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Заработная плата работника с суммированным учетом рабочего времени рассчитывается исходя из количества отработанных в месяце часов.

Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей осуществляется работнику в соответствии со статьей 155 Трудового кодекса Российской Федерации.

13. Отдельным работникам может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Статья 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения

1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в статье 5 Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в статье 6 Положения;

2. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности работникам учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленных Примерным положением.

При отсутствии должностей в соответствующих профессиональных квалификационных группах применяются утвержденные по таким должностям профессиональные стандарты.

5. Приведенные в приложениях № 2–5 к Положению размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, установленные в нормативных правовых актах Правительства Свердловской области и Администрации города Нижний Тагил об индексации заработной платы работников учреждений в текущем

году. При индексации окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

6. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам учреждения за работу в учреждении, указанном в приложении № 1 к Примерному положению, и принятым на одну из должностей, указанных в приложении № 1 к Положению, в случаях, если работники имеют:

- высшее или среднее профессиональное образование (в том числе, дополнительное), соответствующее требованиям к квалификации по занимаемой должности, установленным квалификационными справочниками или профессиональными стандартами, либо иными нормативными правовыми актами, действовавшими на момент принятия работника на должность;

- высшее или среднее профессиональное образования не по занимаемой должности и не имеют дополнительного образования в области, соответствующей направлению их деятельности, но назначены (или могут быть назначены) на соответствующую должность по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения согласно пункту 9 Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденного приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н.

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на квалификационную категорию, повышаются в порядке и размерах, предусмотренных приложением № 6 к Положению.

Предусмотренные настоящим пунктом повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8. В случаях, когда работнику предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

9. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени. Расчет заработной платы осуществляется исходя из фактически отработанного работником в месяце времени. Если работник отработал меньшее количество часов, то заработная плата рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада) и фактически отработанного времени.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также при работе на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

отработанному времени в зависимости от выполненного ими объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

11. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений установлены в приложении № 3 к Положению.

12. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников установлены в таблице № 1 приложения №2 к Положению.

Размеры должностных окладов по должностям, которые не отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, установлены в таблице № 2 приложения № 2 к Положению.

13. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей служащих установлены в приложении № 4 к Положению.

14. Размеры окладов работников профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении №5 к Положению.

15. С учетом условий и результатов труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьями 5 и 6 Положения.

16. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директором учреждения работникам устанавливаются выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

Статья 4. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора

1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются начальником управления образования в трудовом договоре.

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя директора устанавливаются директором учреждения в трудовом договоре.

2. Оплата труда директора учреждения, заместителя директора включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности, директору учреждения, заместителю директора, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в порядке, предусмотренном пунктами 11 и 12 статьи 4 Положения.

4. Размер должностного оклада директора учреждения определяется трудовым договором, составленным на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям учреждений, утвержденной управлением образования.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 6)

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителя директора, устанавливается управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих учреждений в кратности от 1 до 5).

Соотношение среднемесячной заработной платы директора

и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, а также среднемесячной заработной платы заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6. Должностной оклад заместителя директора устанавливается директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с пунктом 4 статьи 4 Положения.

7. Директору учреждения, заместителю директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

1) для директора учреждения – управлением образования;

2) для заместителя директора – коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором в порядке, установленном в приложении № 8 к Положению.

8. Стимулирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями эффективности и критериями их оценки, на основании Положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденного управлением образования, которое предусматривает порядок, условия, основания (критерии) назначения стимулирующих выплат, их размеры.

9. По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора выплаты стимулирующего характера директору учреждения, заместителю директора, не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должны учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10. Для заместителя директора учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии со статьями 5 и 6 Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителю директора принимается директором учреждения.

11. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности

директору учреждения приказом управления образования устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 5% от общего объема средств, поступающих от оказываемых учреждением платных образовательных услуг и иных услуг (не являющихся образовательными), порядок и условия осуществления которых определяются локальным актом учреждения, но не более 20000 рублей в месяц.

12. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности решение о стимулирующих выплатах заместителю директора учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, принимается директором учреждения в соответствии с локальным актом учреждения, определяющим порядок и условия их осуществления.

Статья 5. Компенсационные выплаты

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях совместительства или неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и производятся работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Данная выплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

При совмещении профессий (должностей) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплата устанавливается в процентном соотношении от установленной за совмещение доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21 мая 1987 года № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», в размере 15 процентов.

7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

8. Доплата за расширение зон обслуживания (возложение дополнительных обязанностей на работах с четким разделением границ), увеличение объема работы (поручение дополнительной работы или увеличение объема ранее выполняемой работы) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) в порядке, установленном в приложении № 11 к Положению.

9. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

10. Размеры доплат и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 7–9 статьи 5 Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

11. В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Доплата за сверхурочную работу работнику с ненормированным рабочим днем не устанавливается.

Доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день (за часы, фактически отработанные работником) устанавливается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При предоставлении работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за сверхурочную работу, работу в ночное время и работу в выходные, и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

Выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в порядке, предусмотренном в приложении № 7 к Положению.

12. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, как по другой профессии (должности), так и по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания и увеличения объема работ, и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

13. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности,

осуществляемой учреждением.

Статья 6. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников учреждения.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) по итогам работы (премии);
- 5) единовременное премирование.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных подпунктами 4 и 5 пункта 2 статьи 6 Положения, являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

По решению работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора выплаты стимулирующего характера не выплачиваются или их размер уменьшается. При принятии решения должны учитываться тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

4. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Ответственность за выполнение настоящего пункта несет директор учреждения.

5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 8 к Положению.

Размер выплат за интенсивность устанавливается работнику с учетом степени интенсивности (напряженности) его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом

учреждения, трудовым договором.

7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном приложением № 8 к Положению.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

8. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливаются работникам учреждения в порядке, предусмотренном в приложении №8 к Положению. При исчислении стажа непрерывной работы в учреждении засчитывается время непрерывной работы в учреждении на любых должностях, по основной работе, в порядке, установленном в приложении № 9 к Положению.

9. К выплатам по итогам работы (премиям) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда работников учреждения, периоды для премирования, условия, порядок и размеры выплат с учетом фактических результатов работы работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения.

Порядок установления показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения определяется локальным актом управления образования.

Стимулирующие выплаты по итогам работы (премии) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), установленному работнику, или в абсолютном размере, с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

10. Работникам учреждения стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время, пропорционально отработанному времени, за исключением стимулирующих выплат, установленных трудовыми договорами на определенный срок.

11. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения в случаях, установленных в приложении №8 к Положению.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

12. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются:

- для работников учреждения – локальным актом учреждения в порядке, установленном в приложении №10 к Положению;
- для директора учреждения – локальным актом управления образования.

к Положению об оплате труда работников
МАОУ СОШ № 8 п. Висимо-Уткинск
утв. приказом от 26.08.2024 № 128/1

Перечень
должностей работников, которым устанавливается повышенный
на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за работу в учреждении

1. Должности педагогических работников.

**Порядок
исчисления стажа непрерывной работы в учреждении работников
учреждения**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы в учреждении (далее – стаж).

2. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка, трудовой договор и (или) сведения о трудовой деятельности.

3. При установлении работникам учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж учитывается продолжительность непрерывной работы работников в учреждении.

4. В стаж, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работникам учреждения засчитывается время непрерывной работы в учреждении, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях (кроме внешних совместителей).

5. При исчислении стажа в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждении.

6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении гражданами, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждении.

7. Стаж сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу в учреждение до достижения ребенком указанного возраста.

8. Стаж, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 октября 2014 № 1015 года «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

9. Право решать конкретные вопросы об определении у работника стажа в учреждении предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Порядок
оказания материальной помощи работникам учреждения
(кроме директора)**

1. Настоящий порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи.

2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) на основании документа, удостоверяющего личность, - в размере 5 000 рублей;

2) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер, иных в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство, - в размере 5000 рублей;

3) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака - в размере 5000 рублей;

4) для оздоровления работников, в том числе связанного с необходимостью лечения, восстановления после длительной болезни на основании подтверждающих документов - до 50 процентов оклада (должностного оклада);

5) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов - до 50 процентов оклада (должностного оклада);

6) в связи с иной трудной жизненной ситуацией на основании подтверждающих документов - до 50 процентов оклада (должностного оклада);

7) имеющим статус молодого специалиста (молодой специалист – лицо, окончившее организацию среднего и высшего профессионального образования, имеющую государственную аккредитацию, и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации) - до 20 процентов оклада (должностного оклада);

4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.

5. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному заявлению

при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.

6. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего порядка.

7. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

8. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

9. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).

**Порядок
выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за
счет иного межбюджетного трансферта из федерального бюджета
педагогическим работникам учреждения**

1. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (выполнение функций классного руководителя) (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти.

При этом ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата за классное руководство не может быть отменена, а ее размер не может быть снижен.

2. Право на получение денежного вознаграждения имеют педагогические работники, на которых в соответствии с локальным актом учреждения возложены дополнительные обязанности классного руководителя.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководящих работников и других работников учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

Директор учреждения как учитель может осуществлять классное руководство только с согласия начальника управления образования.

3. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно педагогическим работникам учреждения, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в каждом из двух классов.

4. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества учащихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

5. Выплата денежного вознаграждения выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из областного бюджета, снижение размера которой не допускается.

При этом не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из областного бюджета.

6. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

1) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

2) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

3) учитывается при определении отчислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

4) учитывается для расчета оплаты труда работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, где в соответствии с федеральным законодательством установлен районный коэффициент к заработной плате;

5) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;

6) учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

7. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства внесение каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается относительно ведения классного руководства.

8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для учащихся учреждения, а также периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для учащихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения и других выплат за классное руководство.

ПРИКАЗ

26.08.2024г.

№ 128/1

**Об утверждении положения об оплате труда
работников МАОУ СОШ № 8 п. Висимо-Уткинск**

В связи с признанием утратившим силу с 01.09.2024 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, утвержденного постановлением Администрации города Нижний Тагил от 20.01.2022 № 90-ПА, и утверждением Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.08.2024 № 2206-ПА, руководствуясь уставом учреждения,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 01.09.2024 Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 8 поселка Висимо-Уткинск)(приложение)
2. Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 8 п. Висимо-Уткинск, утвержденное приказом от 19.03.2024 № 26/4,признать утратившим силу.
3. Секретарю МАОУ СОШ № 8 п. Висимо-Уткинск Постанововой А.Н.обеспечить:
-ознакомление работников с Положением, утвержденным пунктом 1 настоящего приказа, в срок до 02.09.2024г.;
- внесение изменений в трудовые договоры с работниками МАОУ СОШ № 8 п. Висимо-Уткинск в соответствии с Положением, утвержденным пунктом 1 настоящего приказа, в срок до 02.09.2024г.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МАОУ СОШ № 8 п. Висимо-Уткинск

Е.В.Юдина