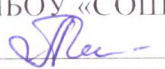
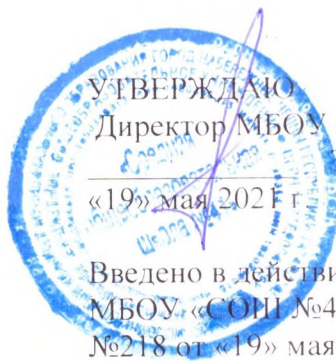


РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете МБОУ «СОШ №41»
Протокол № 8 от «19» мая 2021 г.
СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «СОШ №41»
 Прозапас Г.Х.
Протокол заседания профсоюзного комитета
№ 24 от «11» мая 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №41»
Закиров Ш.Р.
«19» мая 2021 г.

Введено в действие приказом
МБОУ «СОШ №41»
№218 от «19» мая 2021 г.

**Положение
об условиях оплаты труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №41»
города Набережные Челны Республики Татарстан**

1. Общие положения

1.1. Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №41» города Набережные Челны Республики Татарстан (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2018 г. №412 "Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций»;
- статьей 41 Устава муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан Городской Совет;
- решением Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 года №26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны» (далее – Решение);
- Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с изменениями и дополнениями;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. №761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";
- приказом МО и Н РФ от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

1.2. Заработная плата руководителей и работников муниципальных образовательных организаций, устанавливаемая в соответствии с пунктом 1 решения Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 года №26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе системы оплаты труда, действовавшей на момент перехода на условия оплаты труда в соответствии с Решением, при условии сохранения объема должностных обязанностей руководителей и работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или работающих по графику сменности, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Введение в учреждении окладной системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.6. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективными договорами, территориальным и отраслевым соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан и ИК города Набережные Челны, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Данное положение вступает в действие и регулирует порядок и правила оплаты труда работников учреждения с 01 сентября 2018 года.

2.2. Положение определяет порядок:

– формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета и внебюджетных средств от приносящей доход деятельности;

(Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и поправочным коэффициентом на переходный период, и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения).

– формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

2.3. Основные условия оплаты труда.

2.3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета и внебюджетных средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3.3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.
- перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных учреждениях;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного (профсоюзного) органа работников.

2.3.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих или должностям служащих (далее - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами согласно решению Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 года №26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных

образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны.

Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей руководителей и работников муниципальных общеобразовательных организаций (далее - работники образования) определяется исходя из:

- 1) должностных окладов;
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера.

2.3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливается на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с решением Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 года №26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны.

2.3.6. В случае принятия работников на должности с уровнем образования ниже уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

2.3.7. При наличии у работников уровня образования выше уровня, установленного Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, базовый оклад таким работникам устанавливается в соответствии с требуемым уровнем образования.

2.3.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

2.3.9. Всем сотрудникам учреждения, принятым на работу до 01 сентября 2018 года производится ежемесячная выплата на доведение разницы годового денежного содержания по должностям работников, установленного на 31 марта 2018 года, в пределах установленного фонда оплаты труда (далее - ежемесячная выплата на доведение).

2.3.10. При расчете ежемесячной выплаты на доведение учитываются должностной оклад согласно штатному расписанию, действовавшему на 31 марта 2018 года и дополнительные надбавки и выплаты.

Ежемесячная выплата на доведение выплачивается с учетом фактически полученной суммы материальной помощи.

2.3.11. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

Продолжительность рабочего времени (нормы часов работы за ставку заработной платы) работников культуры, медицинских работников определяется Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.12. Выплаты педагогическим работникам за внеаудиторную занятость включают в себя:

- 1) выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- 2) выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- 3) выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями;
- 4) выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

2.3.13. При выполнении педагогическим работником проверки письменных работ в разных классах и по разным предметам размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма выплат по каждому предмету и классу.

2.3.14. За заведование учебно-опытными участками выплата за заведование производится за период с апреля по октябрь месяцы.

2.3.15. При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, лабораторий, учебно-опытных участков, музеев размер выплат за обеспечение указанной работы рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, учебной мастерской, спортивному залу, лаборатории, учебно-опытному участку, музею.

2.3.16. При обеспечении педагогическим работником руководства несколькими комиссиями, объединениями размер выплат в указанном случае рассчитывается как сумма выплат по каждой комиссии, объединению.

2.3.17. Доплаты работникам могут выплачиваться за счет экономии средств фонда оплаты труда. Размер доплат зависит от суммы экономии. Доплаты выплачиваются по приказу директора, по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливается на основании трудового договора в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем один раз в год на начало учебного года в зависимости от группы по оплате труда. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется в зависимости от количества численности обучающихся.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения на 20 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.4. Исполнительный комитет устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности, утвержденных постановлением Исполнительного комитета.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

3.6. Руководитель учреждения может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера руководителя учреждения.

3.7. За исполнение обязанностей директора и главного бухгалтера учреждения на период его отпуска или временной нетрудоспособности работнику, исполняющему его обязанности устанавливается доплата в размере 50% от оклада директора или главного бухгалтера соответственно, начисление

которой производится из бюджета за счет средств экономии фонда оплаты труда.

3.8. Руководителю учреждения предусматривается выплата за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, за результативность организации деятельности, приносящей доход, в соответствии с критериями эффективности деятельности учреждения, утвержденного Исполнительным комитетом.

4. Стимулирующие выплаты.

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за наличие государственных наград;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры стимулирующих выплат для основного персонала устанавливаются согласно решению Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 года №26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны

4.3. Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется решением Городского Совета муниципального образования города Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 года №26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны

4.4. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

4.5. Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

4.6. Перечень государственных и ведомственных наград, за наличие которых работникам образования предоставляются соответствующие выплаты, приведен в приложении к решению Городского Совета муниципального

образования города Набережные Челны Республики Татарстан от 10 августа 2018 года №26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны.

4.7. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективным договором учреждения.

4.8. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами организации и коллективным договором учреждения.

4.9. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам учреждения, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторную занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

4.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением о критериях оценки эффективности деятельности педагогов, по решению комиссии и приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, по согласованию с представительным (профсоюзным) органом работников.

4.11. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определенный период времени.

4.12. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждений.

4.13. Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения разрабатываются на основании типовых критериев, обсуждаются на заседании педагогического совета, утверждаются директором, по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения.

5. Компенсационные выплаты.

5.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья.

4) выплаты компенсационного характера за осуществление индивидуального и группового обучения детей, находящихся на длительном лечении в стационарном лечебном учреждении.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, определенных законами и иными нормативными правовыми актами.

5.4. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере, при этом работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

5.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут

быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

5.7. Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.8. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Выплаты компенсационного характера работникам, в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом ст. 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Премияльные и иные поощрительные выплаты педагогическим работникам и работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

6.1. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются педагогическим работникам и работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, одновременно или ежеквартально.

6.2. Размеры и порядок условия премирования устанавливается Положением о формировании и использовании премиального фонда учреждения, протоколом комиссии и утверждается приказом руководителя по согласованию с органом первичной профсоюзной организации.

6.3. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих и работников, относимых к основному персоналу составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

6.4. Работникам учреждения предусматривается выплата за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджетного фонда) в соответствии с локальными актами учреждения.