



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда при оказании платных услуг Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников при оказании платных услуг Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее - Положение) разработано на основе Положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 г. № 973-ПП (в ред. постановления от 03.09.2014 г. № 761-ПП), Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, утвержденного постановлением Главы Арамильского городского округа от 13.12.2019 г. № 783 и применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» Арамильского городского округа (далее - Учреждение) при оказании платных услуг.

1. Настоящее Положение распространяет своё действие на отношения, возникшие с 11.01.2021 года.

2. Оплаты труда работников при оказании платных услуг устанавливается из расчёта, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор с работником, связанным с оказанием платной услуги.

4. При определении размера оплаты труда работников при оказании платных услуг учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почётного звания)
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- объём работ;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается. Директор Учреждения вправе самостоятельно устанавливать размер должностного оклада работников исходя из объёмов средств от приносящей доход деятельности, не ниже установленного нормативно-правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

6. Изменение оплаты труда производится
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
 - при присвоении почетного звания со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания)
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании
 - со дня предоставления соответствующего документа.
7. При наступлении у работника в соответствии с пунктом 10 права на изменение заработной платы в период пребывания его в отпуске или в период временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.
8. Настоящее Положение не распространяется на установление заработной платы работникам, выполняющим муниципальное задание.

2. Порядок определения оплаты труда работников при оказании платных услуг

1. Оплата труда работников Учреждения при оказании платных услуг включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Учреждение в пределах средств от приносящей доход деятельности самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов) с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, а также размеры стимулирующих выплат в соответствии с настоящим Положением.

3. Размеры окладов педагогических работников устанавливаются дифференцировано, в зависимости от уровня образования, квалификации, выполнения трудовой функции.

В рабочее время педагогических работников при оказании платных услуг включается воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями и (или) индивидуальным планом методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами занятий с обучающимися. Конкретные должностные обязанности педагогических работников при оказании платных услуг определяются трудовыми договорами (контрактами) и должностными инструкциями.

4. Оплата труда работников, занятых оказание платных услуг по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки на условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности при выполнении муниципального задания, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени в соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

6. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

7. Продолжительность рабочего времени для педагогов дополнительного образования при оказании платных услуг составляет 18 часов на ставку заработной платы.

8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок установления повышающих коэффициентов

1. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание.

2. Применение повышающих коэффициентов образует новые оклады и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу).

3. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2
- работникам, имеющим соответствие занимаемой должности, - 0,1.

4. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 0,2;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 0,5.

4. Порядок установления выплат компенсационного характера при оказании платных услуг

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в коллективном договоре 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 работникам Учреждения на соответствующий учебный год.

3. Для работников устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. 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 неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на основании специальной оценки условий труда.

Директор Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с требованиями ФЗ-426 от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда» и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

6. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 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».

7. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов), работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством о труде.

8. Работникам Учреждения при оказании платных услуг за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливается доплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в размере 15 % за работу в специальной (коррекционной) группе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, если количество обучающихся (воспитанников) в них превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников).

9. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

10. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по этой же профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

11. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей, временно отсутствующего работника, устанавливается работнику в случае увеличения установленного объёма работы или возложение на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер выплаты, доплаты конкретному работнику и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

12. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. Порядок выплат стимулирующего характера при оказании платных услуг

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором в пределах средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере для педагогических и иных работников, участвующих в оказании услуги. Показатели эффективности труда отражают количественную и качественную оценку трудовой

деятельности работников при оказании платных услуг.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

4. Одним из показателей эффективности оказания услуги является сумма поступлений от приносящей доход деятельности. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании приказа директора: работникам, не участвующим в оказании услуги в процентном отношении к сумме поступлений от приносящей доход деятельности, для педагогических работников - к сумме поступлений от оказания конкретной услуги.

5. Стимулирующие выплаты составляют до 50% поступлений от приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников при оказании платных услуг.

6. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

8. 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 в структуре средств от приносящей доход деятельности по решению директора Учреждения применяется единовременное премирование работников.

Размер единовременного премирования в отношении конкретного работника определяется директором Учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9. Учреждение вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда в рамках поступлений от приносящей доход деятельности, вправе оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются заведующим Учреждением с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

6. Заключительные положения

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда заведующий несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.