



СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета органа
общественной самодеятельности
 Черникова С.А.
«28» декабря 2020 года



УТВЕРЖДАЮ
Директор Частного общеобразовательного
учреждения Н.И. Мороз
 Мороз Н.И.
«28» декабря 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда педагогических работников и сотрудников частного общеобразовательного учреждения Н.И. Мороз

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников Частного общеобразовательного учреждения Н.И. Мороз» разработано в соответствии действующим законодательством Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда, систему материального стимулирования и поощрения работников ОУ Н.И. Мороз (далее – Учреждение) и включает в себя:

- методику определения должностных окладов педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- определение размеров окладов;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

Расчетным периодом для начисления заработной платы для всех работников Учреждения является календарный месяц.

1.2. Цель Положения: организовать понятную для всех работников систему оплаты труда в учреждении, мотивировать к труду и способствовать повышению материальной заинтересованности персонала в достижении наилучших трудовых показателей, обеспечения качественных результатов.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения.

1.4. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения;
- форму оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- форму оплаты труда по должностям руководителей, специалистов служащих и по профессиям рабочих;
- порядок и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок и размеры выплат стимулирующего характера.

1.5. В соответствии со статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации: должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих социальных выплат.

1.6. Положение об оплате труда утверждается директором Учреждения, вводится в действие приказом и распространяется на всех работников Учреждения, принятых на работу на основании трудовых договоров, в том числе на внешних и внутренних совместителей.

1.7. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения не менее 2х раз в месяц. За первую половину месяца - 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц.

1.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

1.10. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие временной нетрудоспособности в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.11. Директор формирует и утверждает штатное расписание Учреждения с учетом потребностей Учреждения, необходимым для ведения ее уставной деятельности. Численный состав должен быть достаточным для гарантированного выполнения Учреждением функций, задач и объема работ. Директор имеет право при необходимости вносить изменения в штатное расписание.

1.12. Директор осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию её начисления и выплату ответственность несет главный бухгалтер.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛЫТЫ ТРУДА

2.1. Установление окладов (должностных окладов, ставок) осуществляется выполнением нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, либо исполнения трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Начисление заработной платы работникам производится пропорционально фактически отработанному времени. Учет фактически отработанного времени работниками Учреждения ведется в таблице учета рабочего времени.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условии неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ.

2.4. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы относятся к расходам Учреждения на оплату труда, включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

III. ФОНД ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидий из областного бюджета г. Калининграда на возмещение затрат, связанных с предоставлением начального общего образования частными общеобразовательными организациями, осуществляющими образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию основным общеобразовательным программам, а также за счет средств, поступающих от родительской платы за оказание платных образовательных услуг. Распределение средств от родительской платы за оказание платных образовательных услуг осуществляется директором Учреждения.

3.2. Учреждение самостоятельно формирует фонд оплаты труда на финансовый год в пределах объема средств Учреждения. Все показатели, коэффициенты, основные значения для всех расчетных показателей, формул, в том числе численность обучающихся в классах, количество часов учебного плана и тарифицируются на 01 сентября ежегодно путем утверждения Тарификационного списка на новый учебный год.

3.3. Фонд оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$ФОТ = С + Р - X$, где

ФОТ – объем средств, направленный на формирование фонда оплаты труда;

С – объем средств, доведенных до Учреждения в текущем финансовом году;

Р - объем средств, полученный за счет родительской платы за оказание платных образовательных услуг;

X – объем средств, направленный на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса.

3.4. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб), выплат компенсационного характера (ФОТк) и стимулирующей части (ФОТс).

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения, включая:

1) педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя);

2) иные категории работников, включая:

- Административно-управленческий персонал (директор, заместитель директор по УВР, главный бухгалтер);
- Иные педагогические работники (воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор);
- Учебно-вспомогательный персонал (специалист информационно-методической службы, менеджер по внешним связям, секретарь-делопроизводитель);
- Младший обслуживающий персонал (уборщица).

3.6. В случае изменения показателей, используемых при расчете должностных окладов, ставок заработной платы, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы и (или) выплат компенсационного характера.

3.7. Учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры базовых должностных окладов, ставок заработной платы не ниже минимальных, а также размеры доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования без ограничения максимальными размерами.

3.8. Размеры должностных окладов иных категорий работников ОУ Н.И. Мороз устанавливаются директором Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и другими локальными нормативными актами Учреждения.

IV. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда учителей, реализующих общеобразовательные программы, и педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся.

Для определения величины гарантированного размера оплаты труда учителей используется условная единица «стоимость одного ученико-часа», которая устанавливается приказом директора Учреждения, как основа расчета педагогической услуги.

4.2. Должностной оклад учителя, реализующего общеобразовательные программы и педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы – ставка заработной платы работника, нормирование труда которого осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18 часов) – рассчитывается по формуле:

$$O_u = 4 * (C_{ст} * A * B * K),$$

где O_u – должностной оклад учителя;

$C_{ст}$ – стоимость одного «ученико-часа», руб.;

A – количество учеников в классе;

B – количество часов в неделю по учебному плану;

K – повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета (K) устанавливаются в размере:

• $K=1,15$ (1 класс начальной школы, иностранный язык)

• $K=1,10$ (2-4 класс начальной школы)

• $K=1,0$ (физическое воспитание, ИЗО, музыка)

Педагогическая нагрузка учителя формируется из количества часов по учебному плану, который разрабатывается Учреждением и утверждается директором. Учебная нагрузка учителя устанавливается на учебный год (с 01 сентября по 31 августа календарного года).

Стоимость одного часа замены уроков отсутствующих учителей устанавливается локальным актом Учреждения на 01 сентября текущего года.

4.3. Размер надбавки за осуществление функции классного руководителя, организацию и координацию воспитательной работы педагогическим работникам устанавливается в виде суммы, которая пересматривается один раз в год на 01 сентября и утверждается локальным актом Учреждения.

4.4. Ежемесячная доплата за проверку тетрадей устанавливается в процентном отношении к оплате за часы. Перед началом учебного года локальным актом Учреждения утверждается коэффициент за проверку тетрадей и письменных работ по каждому предмету.

4.5. Должностной оклад педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, рассчитывается также как и должностной оклад учителей, реализующих общеобразовательные программы.

V. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

5.1. Штатные единицы Учреждения устанавливаются и утверждаются директором на начало учебного и (или) финансового года.

5.2. Размеры должностных окладов иных категорий работников Учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих устанавливаются директором Учреждения не ниже размеров минимальных рекомендованных должностных окладов, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой ее работниками работы.

5.3. Должностной оклад выплачивается работнику Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности в течение установленной нормы рабочего времени за календарный месяц, и не включает в себя выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Размер должностного оклада по каждой должности отражается в штатном расписании Учреждения, утвержденном приказом ее директора, в обязательном порядке фиксируются в трудовых

договорах или дополнительных соглашениях к трудовым договорам, заключаемых с работниками, и является гарантированной работнику выплатой.

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам к окладам (должностным окладам) в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством.

6.2. В учреждении ОУ Н.И. Мороз применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- за расширение зоны обслуживания,
- за осуществление функции классного руководителя,
- за проверку тетрадей,
- за заведование учебным кабинетом,
- увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором,
- за сверхурочную работу,
- за работу с учащимися с особыми потребностями и испытывающими трудности в обучении,
- за использование дистанционными работниками принадлежащих им, либо арендованных ими оборудования, программных технических средств, средств защиты информации и иных определяющих трудовым договором о дистанционной работе.

4.4. В учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- за осуществление функции классного руководителя,
- за проверку тетрадей,
- за заведование учебным кабинетом,
- за работу с учащимися с особыми потребностями и испытывающими трудности в обучении,
- за использование дистанционными работниками принадлежащих им, либо арендованных ими оборудования, программных технических средств, средств защиты информации и иных определяющих трудовым договором о дистанционной работе.
- за труд в особых условиях согласно перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством Российской Федерации (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации) и настоящим Договором, а именно:
 - а) при выполнении работ различной квалификации;
 - б) совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
 - в) сверхурочной работе;
 - г) работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - д) работе в ночное время;
- работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора при наличии соответствующих оснований.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.4. Работнику Учреждения (в том числе работающему по совместительству) выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.5. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяют по соглашению сторон трудового договора с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

6.6. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы, расширении зоны обслуживания объем выплат производится в пределах размера должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемой работы.

6.7. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

За работу вредность с вредными и (или) опасными условиями труда работникам устанавливается до 4 % от базового оклада при условии аттестации рабочих мест в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Работа в ночное время оплачивается из расчета 20 % части базового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время: с 22.00 до 06.00 часов.

6.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу руководителя Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

6.10. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы производится в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

ВИ. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности, инициативы, повышения эффективности трудовой деятельности, а также в целях поощрения за выполненную работу.

7.2. Стимулирующие выплаты относятся к расходам Учреждения на оплату труда, учитываются при расчете средней заработной платы в установленных Трудовым кодексом Российской Федерации случаях, выплачиваются в сроки, установленные Коллективным договором и (или) Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3. Видами материального стимулирования работником являются поощрительные выплаты:

- Стимулирующие выплаты за результативность работы (за ведение экспериментальной и исследовательской работы, преподавание по новым учебным программам, разработку новых учебных курсов, создание учебно-методического материала, программ развития образовательного учреждения, применение информационных технологий, результативную подготовку учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, вариативность обучения,

высокое качество работы, сохранность контингента учащихся, высокие показатели успеваемости, совершенствование материально - технической базы, создание комфортных условия для осуществления работы в школе, работу по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья школьников, системную работу по профилактике вредных привычек, выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности, проявленную инициативу и творчество в работе, выполнение особо важных, срочных работ)

– Разовые премии

7.4. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам не образуют новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), в том числе к базовому окладу.

7.6. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор Учреждения вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить, либо отменить их выплату.

7.7. Работники могут быть не представлены к стимулирующим выплатам.

7.8. Стимулирующие выплаты не устанавливаются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в период премирования.

7.9. Разовое премирование может осуществляться:

- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней (День знаний, День учителя, День защитника Отечества, Международный женский день);
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, срочных работ, разовых поручений директора;
- по результатам проведенных государственными органами проверок;
- за качественные показатели, интенсивность и высокие результаты труда;
- за участие работников в подготовке к новому учебному году;
- иные виды премиальных выплат в соответствии с Коллективным договором и другими локальными нормативными актами Учреждения.
- Решение о данных стимулирующих выплатах (разовых премиях) принимается директором учреждения, в пределах имеющихся у нее финансовых средств.

VIII. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

8.1. Соответствие фактического уровня средней заработной платы педагогических работников Учреждения не менее чем 80 % от уровня средней заработной платы в соответствующем виде деятельности либо от уровня средней заработной платы в Калининградской области, рассчитываемой на основании данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Калининградской области по состоянию на 1 декабря отчетного финансового года, формируемых в соответствии с позицией 1.30.1 Федерального плана статистических работ, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 мая 2008 года № 671-р.

8.2. Заработная плата работника, выполнившего нагрузки за ставку, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

8.3. Отпускные должны выплачиваться в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Отпускные начисляются и выплачиваются работнику одновременно независимо от того, на один или несколько отчетных периодов приходится его отпуск.

IX. СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ.

9.1. Срок действия данного Положения не ограничен.

9.2. Изменение настоящего Положения (внесение поправок, изменение, дополнение или аннулирование конкретных пунктов Положения) производится на основании приказа директора Учреждения.

9.3. Штатное расписание учреждение утверждается директором в соответствии со структурой учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих.

9.4. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных для учреждения.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575797

Владелец Мороз Наталья Игоревна

Действителен с 16.02.2022 по 16.02.2023