



«Утверждаю»
Исполнительный директор

Е.Ю. Сергеева

«30» июня 2023 года

Положение об оплате труда ЧОУ «Школа-сад на улице Вольная»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Федеральным законом об образовании в Российской Федерации.

1.2. Данное положение определяет порядок формирования заработной платы работников ЧОУ «Школа-сад на улице Вольная» (в дальнейшем – ЧОУ), в том числе, установления размера оклада, стимулирующих выплат, а также доплат и надбавок компенсирующего характера с целью повышения эффективности деятельности образовательной организации, качества оказываемых услуг, совершенствования системы оплаты труда в образовательной организации.

1.3. Основными целями формирования ФОТ работников ЧОУ являются:

- повышение мотивации педагогических работников, обслуживающего персонала к качественному труду;
- создание условий для привлечения в школу высококвалифицированных специалистов;

1.4. Основными задачами формирования ФОТ являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение молодых кадров.

1.5. Формирование ФОТ базируется на принципах:

- соблюдение норм трудового законодательства РФ и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ.
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Заработная плата работника включает:

- фиксированную часть (должностной оклад, стоимость одного урока), которая не зависит от переменных показателей;
- доплаты и надбавки;
- стимулирующие выплаты.

1.8. Фонд оплаты труда утверждается Исполнительным директором в апреле-месяце текущего года перед новым учебным годом.

2. Структура фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда включает в себя расходы на оплату труда работников, отчисления на ОПС, ОМС, ВНиМ и взносы на травматизм.

2.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части:

1) базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, административно-управленческому персоналу, специалистам, учебно-вспомогательному персоналу, техническим исполнителям и рабочим ЧОУ и доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, а также за квалификацию и категорию работника.

2) стимулирующая часть фонда оплаты труда предназначена для осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат работникам по результатам труда и составляет не более 50 процентов фонда оплаты труда ЧОУ.

2.3. Базовой частью фонда оплаты труда определяется на основании тарификации и штатного расписания ЧОУ на текущий учебный год.

2.4. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда педагогического работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих доплат и надбавок.

2.5. Оклад педагогического работника определяется исходя из стандартной стоимости урока на одного обучающегося вне зависимости от численности обучающихся в классах по состоянию на начало учебного года, количества учебных часов (часы аудиторной занятости) по учебному плану.

2.6. К фиксированному размеру оплаты труда педагогического работника за обучение одного расчетного ученика за один расчетный час применяются доплаты и надбавки за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, а также за квалификацию и категорию работника.

2.7. Оплата за замену часов, ведение уроков за заболевших или отсутствующих учителей, производится в полном объеме с учетом проведенных часов.

3. Оплата труда административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

3.1. Размер, порядок и условия оплаты труда исполнительного директора ЧОУ устанавливается Собранием Учредителей и закрепляется трудовым договором и настоящим Положением.

Оплата труда исполнительного руководителя Школы включает в себя:

1) оклад (должностной оклад);

2) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (премии), предусмотренные настоящим Положением.

3.2. Оклады (должностные оклады) заместителей исполнительного директора ЧОУ устанавливается Исполнительным директором. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся согласно настоящему Положению.

3.3. Оплата труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя:

- оклад (должностной оклад);

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера (премии), предусмотренные настоящим Положением.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются Исполнительным директором в размерах не ниже МРОТ (минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством) и закрепляются трудовым договором.

4. Порядок установления и срок выплаты доплат и надбавок.

4.1. Представление к установлению доплат и надбавок осуществляется:

а) по результатам учебной работы - заместителями директора по учебно-воспитательной работе.

б) по результатам работы обслуживающего персонала - Управляющим делами ЧОУ.

в) по результатам работы членов администрации, работников бухгалтерии, секретаря-делопроизводителя - исполнительным директором школы.

4.2. Представление к установлению доплат и надбавок производится исполнительным директором школы до 1 числа каждого месяца.

4.3. Доплаты и надбавки выплачиваются вместе с заработной платой.

4.4. В образовательной организации устанавливаются следующие доплаты и надбавки (Приложение 1 к документу)

5. Порядок выплат стимулирующего характера (премии).

5.1. В целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей и повышении уровня ответственности за выполненную работу в образовательной организации выплачиваются выплаты стимулирующего характера (премии) по итогам работы за месяц, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей в процентном соотношении от должностного оклада (без учета доплат и надбавок) в следующем размере:

Должность	Размер премии при условии надлежащего выполнения должностных обязанностей в проценте от должностного оклада (часовой тарифной ставки)	Максимальный размер премии с учетом дополнительного поощрения, связанного с выполнением должностных обязанностей, в проценте от должностного оклада (часовой тарифной ставки)
Исполнительный директор ЧОУ	90	100
Заместитель исполнительного директора	80	90
Бухгалтер	80	90
Педагогические работники	60	80
Административный персонал	45	70
Технический персонал	40	60

5.2. Работникам, проработавшим неполный месяц, в связи с увольнением по любым основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе призывом на военную службу, переводом на другую работу к другому работодателю, поступлением в учебные заведения на очное отделение с последующим увольнением, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим причинам, выплата премии

может производиться из расчета за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

5.3. Размер текущей премии определяется Исполнительным директором ЧОУ по итогам работы за месяц исходя из финансовых возможностей ЧОУ в пределах ФОТ с учетом предложений заместителей исполнительного директора, в отношении работников, находящихся в их подчинении.

5.4. Работникам не выплачивается текущая премия полностью или частично в случае неудовлетворительной работы, невыполнения должностных обязанностей, а также при несоблюдении трудовой дисциплины (наличии опозданий, прогулов, появления на работе в состоянии алкогольного и наркотического опьянения и т.д.). Основанием для невыплаты или снижения размера текущей премии является служебная записка непосредственного руководителя.

5.5. Для премирования работников Исполнительный директор ЧОУ издает соответствующий приказ с перечнем работников, поощряемых выплатой премии, с указанием размера премии каждому работнику.

6. Порядок выплаты заработной платы.

6.1. Выплата заработной платы в образовательной организации производится в следующем порядке: не реже двух раз в месяц, за первую половину месяца до 25 числа, за вторую половину месяца до 10 числа.

6.2. Заработная плата выплачивается наличными или в безналичном порядке в рублях.

6.3. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.4. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

6.5. В отдельных случаях, установленных законодательством Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

6.6. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с Федеральным законом от 02.10.2007 N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" не обращается взыскание.

6.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию образовательной организации соответствующих документов.

6.9. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.Заключительные положения.

7.1. Штатное расписание ежегодно утверждается исполнительным директором ЧОУ на учебный год в пределах базовой части фонда оплаты труда. В случае изменения структуры или численности Школы в течение учебного года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

7.2. Размеры доплат и надбавок утверждается исполнительным директором ЧОУ на учебный год в пределах базовой части фонда оплаты труда.