«УТВЕРЖДАЮ»

Директор _____ В.А. Бурдина

г. Севастополь

01.04.2017г.

ПОЛОЖЕНИЕ 5

об оплате труда работников

Частного учреждения «Общеобразовательная организация школа развития и творчества»

Используемые в Положении термины:

Работодатель, предприятие, организация, – ЧУ «ОО школа развития и творчества».

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с предприятием.

Труд (работа) – исполнение работником своих обязанностей по трудовому договору.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления организацией выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ЧУ «ОО школа развития и творчества» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормами действующего трудового законодательства РФ. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения.

1. 2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсирующих, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников,
самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, и в пределах отведенных средств на оплату труда.

1.5. При формировании годового фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты ежегодно предусматриваются средства в размере не более 30 процентов от объема средств на оклады, ставки заработной платы работников.

Оплата труда работников устанавливается на основании коллективного договора, локальных актов в соответствии с федеральными законами, законами города Севастополя и настоящим Положением.

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.

Оклад носит постоянный характер и меняется только на основании приказа директора организации, надбавки выплачиваются каждому работнику ежемесячно в размере, определяемом настоящим Положением. Доплаты и премии выплачиваются в зависимости от условий, предусмотренных трудовым договором и настоящим Положением.

1.6. В организации устанавливаются следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

- должностной оклад - устанавливается в трудовом договоре с каждым работником;

- доплаты - выплачиваются за классное руководство, квалификационную категорию, за руководство методическим объединением, за проверку тетрадей, за заведование учебным кабинетом, за высокие спортивные достижения, за сложность и напряженность в работе и другие доплаты, предусмотренные действующим законодательством.

-премия - рассчитывается и выплачивается в соответствии с Положением о премировании, утвержденном на предприятии.

Работодатель вправе устанавливать новые виды доплат и иных стимулирующих выплат путем внесения изменений в настоящее Положение и в книгу приказов.

1.7. Выплата заработной платы в организации производится в денежной форме в рублях, не реже 2-х раз в месяц.

1.8. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

1.9. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в месте выполнения им работы, либо путем перечисления на расчетный счет (банковскую карточку) два раза в месяц: аванс 16 числа текущего месяца – за фактически отработанное время и 1-го числа следующего за отчетным месяца – оставшаяся часть оклада, доплаты и премии.

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

1.10. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

1.11. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами (в частности на основании предъявленного к исполнению исполнительного листа) – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

1.12. Ограничения, установленные п.п. 1.7 – 1.8, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб, в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 50%.

1.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, 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. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

1.14. 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 работодателю соответствующих документов.

2. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

2.1. Размер месячного должностного оклада работника организации определяется в трудовом договоре с ним и при норме часов не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.2. Размер месячного должностного оклада работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества отработанных часов.

2.3. Оклады (должностные оклады) руководителей, специалистов устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

2.4. Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация – в размере 100 рублей. Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно, исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Указанная надбавка входит в расчет среднего заработка и выплачивается педагогическим работникам. Выплата осуществляется как основным сотрудникам, так и внешним совместителям.

2.5. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.6. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается приказом учредителя и указывается в трудовом договоре.

К установленному окладу руководителя могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты (уровень управления и масштаб управления – Приложение № 2).

2.7. Должностные оклады, компенсационные, персональные повышающие коэффициенты и стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя учреждения и указываются в трудовом договоре.

3. ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ

3.1. В организации устанавливаются доплаты за классное руководство, квалификационную категорию, проверку тетрадей, руководство методическим объединением, заведование кабинетом, за интенсивность в работе и другие доплаты, предусмотренные действующим законодательством.

3.2. Ежемесячная доплата молодым специалистам в возрасте до 30 лет, заключившим трудовой договор впервые с учреждением образования в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию государственных организаций среднего профессионального и высшего образования, устанавливается в размере 20% должностного оклада, ставке заработной плате и выплачивается в течении 3-х лет с момента заключения трудового договора с учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора из одного учреждения образования, в другое учреждение образования, ранее установленная надбавка сохраняется.

3.3 Размеры дополнительных выплат педагогическим работникам в процентах к окладу, ставке заработной платы приведены в Приложении №2.

Размер дополнительной выплаты за специфику работы определяется путем умножения оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу, ставке заработной платы.

Размер дополнительной выплаты за специфику работы определяется путем умножения оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу, ставке заработной платы.

4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

4.2.В учреждениях устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) в размере 20%;
- за привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день – не менее, чем в двойном размере;

4.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Руководители учреждений проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах средств отведенных на эти цели сметой расходов учреждения.

5.2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в фиксированном размере.

5.3 . К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:
- выплата за специфику работы;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- надбавки молодым специалистам;
- надбавки за почетное звание, ученую степень, ученое звание, высокие спортивные достижения;
- премии систематического характера по итогам работы за период и разовые премии;
- иные поощрительные выплаты.

5.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается дополнительным приказом директора в виде надбавки за:
- интенсивность труда;
- выполнение особо важных и ответственных работ;
- высокую результативность работы;
- обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника.
Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников и включают:
- надбавку за наличие квалификационной категории, классности;
- надбавку за почетное звание, ученую степень, ученое звание (Приложение № 3).

Выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период.

При определении размеров выплат по итогам работы учитываются:
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада или тарифной ставки или в фиксированном размере.

Разовые премии выплачиваются в соответствии с приказами руководителя учреждения в связи с юбилейными датами, государственными профессиональными праздниками, установленными в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

В случаях, когда работникам учреждения предусмотрены выплаты надбавок и доплат стимулирующего характера к заработной плате (должностным окладам) и тарифным ставкам по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

Выплаты стимулирующего характера начисляются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

5.5. Ежемесячная выплата за выслугу педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается в размере от должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактической нагрузки:
- при выслуге лет свыше 3 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 20%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 30%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника, а для совместителей – справка о педагогическом стаже с основного места работы.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения города Севастополя в состав Российской Федерации, учитываются при определении ежемесячной выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

Размеры дополнительных выплат педагогическим работникам в процентах к окладу, ставке заработной платы приведены в Приложении №3

Размер дополнительной выплаты за специфику работы определяется путем умножения оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в кратном отношении к окладу, ставке заработной платы.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

6.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.3. Численный состав работников учреждения достаточен для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.4. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других

конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждений устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 18 часов.

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки;
- за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по программам общего образования сверх объема, установленного им по тарификации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменения в тарификацию.

Размер оплаты труда за один час, указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.2. Работникам образовательных учреждений один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск или при иных обстоятельствах может быть выплачена материальная помощь в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), месячную тарифную ставку в рамках, утвержденных в установленном порядке средств на оплату труда в данном учреждении.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается директором учреждения и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику

заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Материальная помощь при уходе в отпуск в размере пропорционально отработанному времени, выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу;
- уволенному по собственному желанию, в т. ч. в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь при уходе в отпуск не выплачивается :

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (на срок не более 2-х месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

Выплата материальной помощи работникам производится в пределах средств фонда оплаты труда.

При отсутствии или недостатке средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Текст настоящего Положения об оплате труда работников подлежит доведению до сведения всех работников учреждения под роспись в Листе ознакомления (Приложение № 6 к настоящему Положению).

8.2. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством РФ.

ЧУ «ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ШКОЛА РАЗВИТИЯ И ТВОРЧЕСТВА»

299003, РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ,
Г. СЕВАСТОПОЛЬ, УЛ. СИМФЕРОПОЛЬСКАЯ, 18
ТЕЛ. 55-14-16, 54-93-16
E-MAIL: SCHOOL.RAZVITIYA@MAIL.RU

ПРИКАЗ

«19» сентября 2023г. №196/1-ОД

О внесении изменений в Положение об оплате труда от 01.04.2017 № 5.

На основании Приказа Департамента образования и науки города Севастополя от 30.12.2019 № 1574-П внесены изменения в Приказ Департамента образования и науки от 28.04.2017 №420 «Об утверждении Типовых положений об оплате труда работников государственных учреждений (организаций), занятых в сфере образования и государственных учреждений (организаций), в отношении которых функции и полномочия учредителя возложены на Департамент образования и науки города Севастополя»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. С 01 октября 2023 года установить должностные оклады (ставки заработной платы) и доплаты педагогическим работникам по квалификационным категориям:

Оклад учителя:
- без категории – 19000,00руб.
- 1 категория – 20200,00руб.
- высшая категория – 22700,00руб.

Оклад воспитателю группы продленного дня :
- без категории – 19000,00руб.

Доплаты :
- за классное руководство – 3000,00руб.;
- за заведование методическим отделением – 2000,00руб.;
- за заведование кабинетом – 2000,00руб.

2. Главному бухгалтеру Демура З.Я. внести изменения в штатное расписание.

3. Главному бухгалтеру Демура З.Я. внести изменения в Приложение №1 к Положению об оплате труда от 01.04.2017 г. № 5.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор Бурдина В.А.

«Утверждаю»
Директор
ЧУ «ОО школа развития
и творчества»

_____ В.А. Бурдина
01.10.2023

Положение
об оплате труда
работников ЧУ «ОО школа развития и творчества»

На основании приказа ЧУ « ОО школа развития и творчества» от 19.09.2023 № 196/1-ОД «О внесении изменений в Положение об оплате труда ЧУ «ОО школа развития и творчества», внести изменения в Положения об оплате труда от 01.04.2017 года № 5.

Раздел 2. Должностные оклады

п.2.3. Оклады (должностные оклады) руководителей, специалистов устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

Установить оклад учителю в следующем размере:
- без категории – 19000,00руб.
- 1 категория – 20200,00руб.
- высшая категория – 22700,00руб.

Установить оклад воспитателю группы продленного дня :
- без категории – 19000,00руб.

Работодатель начисляет зарплату по новым окладам с 1 октября 2023 года.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
от 01.04.2017г. № 5

Должностные оклады (ставки заработной платы)
по должностям работников, занятых в сфере образования
с 01 октября 2023 года

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы), рублей		
	-	без категории	I квалификационная категория	высшая квалификационная категория
1	Директор	34110,33	-	-
2	Заместитель директора по УВР	30566,64	-	-
3	Главный бухгалтер	30566,64	-	-
4	Учитель; преподаватель-организатор основ	19000,00	20200	22700
5	Педагог - психолог	19000,00	-	-
6	Техник вычислительного центра	20000,00	-	-
7	Секретарь учебной части	23230,65	-	-
8	Дворник	12226,65	-	-
9	Уборщик производственных помещений	18339,95	-	-
10	Библиотекарь	12838,00	-	-
11	Буфетчица	20785,31	-	-
12	Рабочий по комплексному ремонту зданий и сооружений	31789,32	-	-

13	Медицинская сестра	15300,00	-	-
14	Администратор вычислительной сети	61133,28	-	-
15	Техник по техническим средствам обучения	30566,64	-	-

Директор В.А.Бурдина