



ЛИДЕРЫ
ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
школы

Т.В. Христофорова

«26» августа 2015 г.



ПРИНЯТО
Педагогическим советом

«26» августа 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОАНО «Лидеры»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее-Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, налоговым законодательством РФ и предусматривает порядок и условия оплаты труда работников.

1.2. Настоящее Положение распространяется на всех лиц, ведущих в школе трудовую деятельность на основании трудовых договоров, и разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.3. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим законодательством и настоящим положением, заработную плату работников ОАНО «Лидеры» (далее-Организация) следует определять исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера и иных выплат.

1.4. Ставки и должностные оклады—это выраженные в денежной форме размеры оплаты труда работников за выполнение закреплённых за ними должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

1.5. Размеры должностных окладов работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (фиксировано в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами Организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Организации.

1.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются директором Организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7. В случае изменения фонда оплаты труда Организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (ФОТ)

2.1. Формирование ФОТ Организации осуществляется в пределах объема бюджетных (субвенция на реализацию Госстандарта образования) и собственных средств.

2.2. ФОТ отражается в смете доходов и расходов Организации и рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = ФОТ_{суб.} + ФОТ_{с. ср.}$, где

ФОТ - фонд оплаты труда Организации;

ФОТ_{суб.} - фонд оплаты труда за счет средств субвенции;

ФОТ_{с. ср.} - фонд оплаты труда за счет собственных средств.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (должностные оклады, ставки) и стимулирующей (доплаты, надбавки, премии и другие выплаты).

2.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

$ФОТ_{п} = ФОТ_{п(б)} + ФОТ_{п(с)} + КВ$, где:

ФОТ_п – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ_{п(б)} – базовая часть ФОТ_п;

ФОТ_{п(с)} – стимулирующая часть ФОТ_п

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

2.5. В базовую часть ФОТп включаются виды аудиторной(проведение уроков) и неаудиторной(внеурочной) деятельности.

К неаудиторной(внеурочной) деятельности учителя относятся следующие виды работ:

- подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
- проверка письменных работ;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- классное руководство;
- заведование кабинетами;
- организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конкурсов;
- руководство методическими объединениями;
- работа с молодыми специалистами(наставничество);
- работа с родителями;
- другие виды работ(за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

3. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

3.1.Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям V-XI (XII) классов; педагогам дополнительного образования;
- за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям I-IV классов;

3.2.За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

3.3.Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

3.4.Продолжительность рабочего времени других работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.5. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

4. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

4.1. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника, за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклады утверждаются штатным расписанием школы.

4.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Изменение размеров должностных окладов производится при получении образования, присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4. Выплата заработной платы производится два раза в месяц – 10 и 22 числа каждого месяца.

4.5. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.

4.6. При прекращении действия трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

4.7. Периодом для расчета средней заработной платы считать период, равный количеству отработанных полных календарных месяцев до предоставления отпуска и компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.8. Оплата отпуска работников производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. Месячная заработная плата педагогических работников школы определяется путем умножения оклада (ставки) заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, пропорционально отработанному времени.

4.10. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать 9 часов работы в неделю.

4.11. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками,

производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.13. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 240 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленных при тарификации.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки (оклада) педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.3. 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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты компенсационного характера – это доплаты, которые устанавливаются работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда. Доплата устанавливается в определенном процентном соотношении к окладу (ставке) или в абсолютных величинах.

6.2. Доплаты компенсационного характера устанавливаются:

- за работу в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

6.3. Доплата за работу в **ночное время** производится работникам в размере 35% от оклада за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра).

6.4. Доплаты за **совмещение профессий** (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, и составляет до 200% от оклада работника.

6.5. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за **расширение зон обслуживания** или увеличение объема выполняемых работ и составляет до 200% от оклада работника.

6.6. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком **выходной день** указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха).

6.7. Работа в **праздничный день** в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. Доплата за **сверхурочную работу** оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.9. Конкретный размер доплаты работникам определяется приказом директора школы с указанием срока установления доплаты в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

6.10. Доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных должностных обязанностей, инструкций, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка для работников.

7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. Выплаты стимулирующего характера – это надбавки, доплаты, премии и иные выплаты, которые начисляются за конкретные заслуги, характеристики работника или за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей. Выплата устанавливается в определённом процентном соотношении к окладу (ставке) или в абсолютных величинах.

7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж работы в данном Учреждении;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

7.3. Стимулирующую надбавку за **интенсивность** и высокие результаты работы устанавливаются за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения, за квалификационную категорию, за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик; за выполнение особо важных и срочных работ; за качество, сложность и напряженность выполняемой работы (проверка тетрадей, классное руководство, заведование кабинетом, выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей).

7.4. Стимулирующая надбавка за **стаж работы** устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном Учреждении.

7.5. **Персональный повышающий коэффициент** к окладу устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад, ставку и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Размер Персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Рассмотрено и принято на общем собрании трудового коллектива

Протокол № от «26» августа 2015г