

Принято:
На заседании педагогического
совета школы

Протокол № 3 от 28.08.2015

«Утверждаю»
Директор НОЧУ «Школа «Муми-Тролль»

А.Ю.Пак

Приказ № 66/4 от «28» августа 2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ **о системе оплаты труда работников** **Негосударственной общеобразовательной организации** **частного учреждения «Школа «Муми-Тролль»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников НОЧУ «Школа «Муми-Тролль» (Далее по тексту «Школа»), на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования, стажа работы на определенной должности, его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании статей 135, 143 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 (в ред. 14.01.2014 года), с постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 года №619-ПП, и других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается настоящим Положением, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, трудовыми договорами, соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

1.4. Зарботная плата работников школы (без учета премий, надбавок и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением при его введении в действие, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Формирование фонда оплаты труда Школы

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах
- объема бюджетных средств на финансовый год;
 - средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

2.2. Школа самостоятельно определяет в общем объеме бюджетных средств, доведенном до Школы в текущем году, долю:

на заработную плату работников Школы, в том числе надбавки к должностным окладам и стимулирующие выплаты;

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.

2.3. Школа самостоятельно определяет на каждый финансовый год порядок распределения фонда оплаты труда работников:

формирование фонда оплаты труда школы (ФОТ);

соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;

соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных Штатными единицами Школы;

соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;

порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;

размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер должностных окладов (размер базовой единицы для определения должностных окладов работников, предусмотренных Штатными единицами).

2.4. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.5. В Положении используются следующие основные понятия:

- **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- **базовая ставка (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда при работе в максимальной продолжительности рабочего времени для педагогического работника (18 часов в неделю), принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников.

Базовая часть должностного оклада – размер оплаты труда работника, рассчитанный на основе базовых ставок (окладов), с учетом количества учебных часов, согласно учебному плану.

- **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- **должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда.

- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

- **надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

2.6. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

2.7. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 2 раза в год, отдельно по полугодиям.

3. Распределение фонда оплаты труда Школы

3.1. Фонд оплаты труда Школы состоит из базовой части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}},$$

где:

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда Школы;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы.

ФОТ_{ст}

(Значение ФОТ_{ст} определяется Школой самостоятельно, при этом учитывается, что рекомендуемый диапазон СТ от 20 до 50 процентов.)

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда Школы обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

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

2) иные категории педагогических работников (кураторы, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и иные педагогические работники);

3) административно-управленческий персонал Школы (Директор Школы, его заместители и иные работники);

4) учебно-вспомогательный персонал Школы (лаборант, бухгалтер, кассир, библиотекарь, секретарь, заведующий хозяйством, помощник Директора и иные работники);

5) младший обслуживающий персонал Школы (буфетчица, уборщица, фотограф, инженер-техник и иные работники).

Базовая часть фонда оплаты труда Школы определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{тип}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}},$$

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_{тип} - фонд оплаты труда иных категорий педагогических работников;

ФОТ_{ауп} - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

3.3. Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание Школы в пределах базовой части фонда оплаты труда Школы.

3.4. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала школы устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий Директором Школы.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами Школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками Директором Школы.

3.6. В случае изменения фонда оплаты труда Школы и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.7. Обеспечение функций педагогического, младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Школе с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Школой с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов Школы.

4. Формирование базовой и специальной частей фонда оплаты труда педагогического персонала

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}},$$

где:

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_о - общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ_с - специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала.

4.2. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов (часы аудиторной занятости).

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала включает в себя:

1) выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством либо правовыми актами города Москвы (примерная доля указанных выплат составляет 10 процентов фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается Школой самостоятельно);

2) повышающие коэффициенты (в том числе за сложность и (или) приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы и (или) за квалификационную категорию педагогического работника) (примерная доля - 15 процентов фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется Школой самостоятельно);

3) доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и иных званий и наград (примерная доля - 5 процентов фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается Школой самостоятельно).

4.4. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы (К) может определяться на основании следующих критериев:

1) включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена, и других форм независимой аттестации;

2) дополнительная нагрузка педагогического работника, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

3) большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература,

история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

Школа вправе ввести дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий (в том числе обучение в специальных классах, в классах компенсирующего обучения, деление классов на группы и иная специфика) в рамках фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

4.5. Повышающие коэффициенты за сложность и (или) приоритетность предмета определяются Школой самостоятельно. Примерные значения повышающих коэффициентов (К):

- 1) К равен 1,4 (английский язык);
- 2) К равен 1,2 (русский язык, литература, математика);
- 3) К равен 1,1 (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия);
- 4) К равен 1 (музыка, физическое воспитание, изобразительное искусство, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, мировая художественная культура, технология, профессиональное самоопределение)

5. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводятся базовые ставки (оклады) в зависимости от уровня образования, стажа работы на определенной должности и его квалификации.

5.2. При полной выработке нормы часов в месяц устанавливаются следующие размеры базовых ставок (окладов) педагогических работников:

15 000 руб. – для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при отсутствии требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 10 лет; высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет; а также для педагогических работников имеющих 7,8 и 9 квалификационные разряды до введения новой системы оплаты труда (прошедших аттестацию до 2011 года) – квалификация А.

18 000 руб. – для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет либо среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет; а также для педагогических работников, имеющих 10 квалификационный разряд до введения новой системы оплаты труда (прошедших аттестацию до 2011 года) - квалификация В.

21 000 руб. – для педагогических работников, имеющих высшее либо среднее профессиональное образование и стаж работы в должности учителя (преподавателя) не менее 2 лет; высшее педагогическое образование и стаж работы в должности учителя (преподавателя) не менее 1 года, высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет; а также для педагогических работников, имеющих 11, 12 квалификационный разряд или 2 квалификационную категорию до введения новой системы оплаты труда (прошедших аттестацию до 2011 года) - квалификация С.

23 000 руб. - для педагогических работников, имеющих первую категорию - квалификация D.

25 000 руб. - для педагогических работников, имеющих высшую категорию - квалификация E.

5.3. Базовая часть заработной платы определяется посредством умножения базовых ставок (окладов) на $x/18$, где «х» - количество учебных часов, согласно учебному плану.

5.4. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его

труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

6. Распределение доли фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами школы (ФОТ_{шт})

6.1. Штатные единицы Школы устанавливаются и утверждаются Директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало финансового и учебного года.

6.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами Школы, определяется на начало финансового и учебного года и распределяется по следующей формуле:

$$ФОТ_{шт} = ФОТ_{и\text{н}\text{р}} + ФОТ_{а\text{д}\text{м}\text{и}\text{н}\text{и}\text{с}\text{т}\text{р}\text{а}\text{т}\text{ив}\text{н}\text{о}\text{-}\text{у}\text{п}\text{р}\text{а}\text{в}\text{л}\text{ен}\text{ч}\text{е}\text{с}\text{к}\text{о}\text{г}\text{о}\text{ }\text{п}\text{е}\text{р}\text{с}\text{о}\text{н}\text{а}\text{л}\text{а} + ФОТ_{в\text{с}\text{п}} + ФОТ_{м\text{о}\text{л}} + ФОТ_{с\text{п}\text{и}}$$

где:

$ФОТ_{шт}$ – доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

$ФОТ_{и\text{н}\text{р}}$ – доля фонда для оплаты труда *иных педагогических работников*;

$ФОТ_{а\text{д}\text{м}\text{и}\text{н}\text{и}\text{с}\text{т}\text{р}\text{а}\text{т}\text{ив}\text{н}\text{о}\text{-}\text{у}\text{п}\text{р}\text{а}\text{в}\text{л}\text{ен}\text{ч}\text{е}\text{с}\text{к}\text{о}\text{г}\text{о}\text{ }\text{п}\text{е}\text{р}\text{с}\text{о}\text{н}\text{а}\text{л}\text{а}$ – доля фонда для оплаты труда *административно-управленческого персонала*;

$ФОТ_{в\text{с}\text{п}}$ – доля фонда для оплаты труда *учебно-вспомогательного персонала*;

$ФОТ_{м\text{о}\text{л}}$ – доля фонда для оплаты труда *младшего обслуживающего персонала*;

$ФОТ_{с\text{п}\text{и}}$ – *специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда работников ($ФОТ_{шт}$), предусмотренных штатными единицами для осуществления выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами.

6.3. Размер должностного оклада, а также порядок и условия труда директора школы устанавливается Общим собранием Учредителей Школы на основании трудового договора, заключаемого с директором школы, и соглашений к нему.

6.4. Неиспользованная часть фонда оплаты труда Директора и заместителей директора (экономия) может быть направлена на стимулирование педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.5. Размеры окладов по должностям работников школы, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются Директором Школы самостоятельно.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Школы

7.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда НОЧУ «Школа «Муми-Троль» в пределах фонда оплаты труда Школы.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

8.1. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение должностей;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
повышенная оплата сверхурочной работы.

8.2. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении им должностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

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 работнику продолжительности рабочей недели.

8.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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 в размере 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 в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской.

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

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Заработная плата работников Школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

9.2. Заработная плата работника, выполнившего норму нагрузки за полную продолжительность рабочего времени, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.