

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ЧАСТНАЯ ШКОЛА «ДИНАСТИЯ»**

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива

Протокол от 30.08.2023 г. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО ЧП «Династия»

 Е.А. Болубкова
Приказ от 30.08.2023 № 4



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**Автономной некоммерческой общеобразовательной организации частной
школы «Династия»**

2023 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников автономной некоммерческой общеобразовательной организации частной школы «Династия» (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников автономной некоммерческой общеобразовательной организации частной школы «Династия» (далее школа, образовательная организация, работодатель), определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников школы, компенсационных и стимулирующих выплат, а также социальных выплат и гарантий.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

1.1.1. Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.1.2. Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.1.3. Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

1.1.4. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

1.1.5. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

1.1.6. иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом:

1.2.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.2.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

1.2.3. профессиональных стандартов;

1.2.4. государственных гарантий по оплате труда;

1.2.5. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.2.6. иных документов, регламентирующих трудовые отношения.

1.3. Положение вводится с целью повышения эффективности деятельности образовательной организации, качества оказываемых услуг, совершенствования системы оплаты труда в образовательной организации.

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

1.5. В образовательной организации устанавливаются следующая структура заработной платы работников:

1.5.1. базовая часть заработной платы (должностной оклад, ставка заработной платы (базовый должностной оклад), тарифная ставка);

1.5.2. выплаты компенсационного характера;

1.5.3 стимулирующие выплаты.

II. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.2. Базовый должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

2.3. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за норму часов (продолжительность рабочего времени) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.4. Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2.5. Выплаты стимулирующего характера – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2.6. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением на основании заключенного трудового договора.

2.7. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

2.8. Расширение зон обслуживания или увеличение объема работ – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

2.9. Совмещение профессий (должностей) – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату.

2.10. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

III. ОПЛАТА ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ и ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

3.1. Базовый должностной оклад за ставку заработной платы учителя (при норме 18 часов в неделю) составляет 18000,00 руб.

3.2. Должностной оклад учителя, педагога дополнительного образования определяется в зависимости от установленного объема учебной нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$\text{Докл} = \text{Кч} / \text{Кчстзп} \text{С}_{\text{сту}} * \text{Бдокл}$$

где:

Докл – должностной оклад;

Кч - количество академических часов в неделю в соответствии с педагогической нагрузкой;

Кчстзп - количество академических часов в неделю за ставку заработной платы (при норме 18 часов в неделю);

Бдокл – устанавливается за ставку заработной платы учителя (при норме 18 часов в неделю).

IV. ОПЛАТА ТРУДА ИНЫХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников образовательной организации определяется штатным расписанием.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) и условия оплаты труда иных категорий работников, занимающих должности руководителей, специалистов и прочего персонала устанавливаются в соответствии с утвержденным штатным расписанием Школы.

V. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами Школы в пределах фонда оплаты труда.

5.2. К выплатам компенсационного характера работникам относятся:

5.2.1. доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

5.2.2. доплата за сверхурочную работу;

5.2.3. доплата за работу в ночное время;

5.2.4. доплата за работу в выходные и праздничные дни;

5.2.5. доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.2.6. доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы;

5.2.7. выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

5.2.8. выплаты за особенности и специфику работы в организациях, реализующих средние образовательные программы.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской

Федерации.

5.5. Порядок и размеры установления выплат компенсационного характера:

	Условия	Размеры	Категории получателей
5.5.1. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда			
	Компенсационные выплаты работникам во вредных и (или) опасных условиях определяются в зависимости от результатов специальной оценки условий труда, при условии проведения ее в установленном порядке, и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях	Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) в рамках экономии ФОТ	Все категории работников
5.5.2. Доплата за сверхурочную работу			
	Выполнение трудовых функций в часы, не предусмотренные графиком рабочего дня	Сверхурочная работа оплачивается работнику за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере (ст. 152 ТК РФ)	Все категории, кроме работников с ненормированным рабочим днем
5.5.3. Доплата за работу в ночное время			
	За выполнение трудовых функций в ночное время при многосменном режиме работы с целью повышения эффективности производства	Производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)) (ст. 154 ТК РФ).	Все категории работников
5.5.4. Доплата за работу в выходные и праздничные дни			
	За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со статьей 153 ТК РФ: в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	Все категории работников, кроме работников со сменным графиком работы
5.5.5. Доплата за совмещение профессий (должностей)			
	Совмещение (исполнение обязанностей) должностей, предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнения обязанностей)	Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) в рамках экономии ФОТ	Все категории работников
5.5.6. Доплата за расширение зон обслуживания			

Выполнение работником дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего времени по его же должности	Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) в рамках экономии ФОТ	Все категории работников
5.5.7 Доплата за увеличение объема работ		
Увеличение объема ранее выполняемой работы в течение установленной продолжительности рабочего времени по его же должности (профессии) без отрыва от основной работы, обусловленной трудовым договором	Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) в рамках экономии ФОТ	Все категории работников
5.5.8. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника		
Выполнение трудовых функций за временно отсутствующего работника, при условии сохранения за таким работником места работы (командировка и др.) без освобождения от основной работы	Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) в рамках экономии ФОТ	Все категории работников
Разовый выход на замену заболевшего учителя вне расписания занятий	В размере часовой ставки за отработанные часы	

5.6. Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- 5.7. окончания срока их действия;
- 5.8. окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- 5.9. отказ работника от выполнения работ, за которые были определены доплаты;
- 5.10. длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах в отсутствие работника;
- 5.11. ухудшение качества работы по основной должности;
- 5.12. в связи с изменением условий труда;
- 5.13. по другим причинам, признанным обоснованными и существенными для принятия решения об уменьшении или отмены доплаты.

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Стимулирующие выплаты обеспечивают эффективное выполнение работником его трудовой функции и назначаются в зависимости от результатов труда и качества оказываемых образовательной организацией услуг, выполняемых работ, в которых принимает участие работник.

6.2. С целью стимулирования работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

	Содержание	Размер, порядок расчета	Категории получателей
6.2.1. Выплата за наличие ученой степени и (или) ученого звания и отраслевых наград**			
	Надбавка за ученую степень кандидата наук	20 % от базового должностного оклада учителя, педагога дополнительного образования или 20% от должностного оклада	Все категории работников
	Надбавка за ученую степень доктора наук	30 % от базового должностного оклада учителя, педагога дополнительного образования или 30 % от должностного оклада	
6.2.2. Выплата за наличие почетного звания или отраслевого нагрудного знака**, и иных наград			
	За почетные звания Народный учитель РФ, Заслуженный учитель школы РФ, Заслуженный учитель РФ.	В размере 30% оклада (ставки заработной платы)	Работники, удостоенные почетных званий, кроме внешних совместителей
	Работники, награжденные отраслевыми нагрудными знаками Отличник просвещения, Отличник народного просвещения, Почетный работник сферы образования РФ, Нагрудный знак «Почетный наставник», Нагрудный знак «За верность профессии», Нагрудный знак «Молодость и профессионализм»	В размере 20% оклада (ставки заработной платы)	Работники, удостоенные почетных званий, кроме внешних совместителей
6.2.3. За подготовку и проведение важных мероприятий			
	Выплаты стимулирующего характера (премии) осуществляются на основании служебной записки непосредственного руководителя. Выплаты устанавливаются на основании приказа директора.	В пределах экономии ФОТ	Все категории работников
6.2.4. За выполнение особо важных и ответственных поручений			
	Выплаты стимулирующего характера (премии) осуществляются на основании служебной записки непосредственного руководителя. Выплаты устанавливаются на основании приказа директора.	В пределах экономии ФОТ	Все категории работников
6.2.5. За качественную и результативную работу при выходе на пенсию			
	Выплаты стимулирующего характера (премии) осуществляются на основании служебной записки непосредственного руководителя. Выплаты устанавливаются на основании приказа директора.	В пределах экономии ФОТ	Все категории работников
6.2.6. За результативность работы в предыдущем учебном году			

Выплаты стимулирующего характера (премии) осуществляются на основании служебной записки непосредственного руководителя. Выплаты устанавливаются на основании приказа директора.	В пределах экономии ФОТ	Все категории работников
6.2.7. По результатам работы за год, квартал, месяц (Приложение 1)		
Выплаты стимулирующего характера (премии) осуществляются на основании служебной записки непосредственного руководителя. Выплаты устанавливаются на основании приказа директора.	В пределах экономии ФОТ	Все категории работников

6.3. В случае если работник имеет право претендовать на несколько выплат, указанных в пунктах 6.2.1. и 6.2.2. (вышеприведенной таблице) и обозначенных символом - **, ему устанавливается одна из указанных выплат. Данная выплата устанавливается работнику к должностному окладу по основной должности и не увеличивает оклад данного работника по внутреннему совместительству/совмещению.

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

6.5. Стимулирующие выплаты производятся при условии неукоснительного выполнения работником:

- правил внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкции;
- приказов, распоряжений директора образовательной организации и непосредственного руководителя;
- локальных нормативных актов Школы, правил, инструкций, норм, регламентирующих условия труда, в соответствии с которыми осуществляется деятельность каждого конкретного работника Школы;
- установленной производственной дисциплины;
- инструкций, правил, положений, приказов и других нормативных документов по охране труда и технике безопасности.

VII. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7.1. Индексация заработной платы осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Размер индексации окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) осуществляется с учетом соответствующих постановлений Правительства Московской области об индексации заработной платы работников.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее Положение утверждается директором школы в соответствии с Уставом.

8.2. Настоящее Положение размещается на официальном сайте, вступает в силу с 01.01.2023.

8.3. В случае издания новых нормативных правовых актов, с которыми настоящее Положение вступает в противоречие, применению подлежат новые нормативные правовые акты, а соответствующие пункты настоящего Положения утрачивают силу.

Критерии и показатели качества и результативности работы по результатам работы за год, квартал, месяц

1. Показатели стимулирования воспитателей в баллах

Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями по вине воспитателя	2
Разрешение сложных ситуаций внутри группы, с родителями	2
Сохранение контингента	2
Отсутствие конфликтных ситуаций внутри коллектива	2
Отсутствие нарушение дисциплины, правил внутреннего распорядка	2
Применение в работе технологий развивающего обучения	4
Своевременное заполнение документации	2
Работа на имидж образовательного учреждения (за рамками должностной инструкции)	4

2. Показатели стимулирования учителя в баллах

Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями по вине учителя	2
Разрешение сложных ситуаций внутри класса, с родителями	2
Сохранение контингента	2
Отсутствие конфликтных ситуаций внутри коллектива	2
Отсутствие нарушение дисциплины, правил внутреннего распорядка	2
Выполнение рабочей программы по предмету	2
Применение в работе технологий обучения ООП	3
Своевременное заполнение документации	2
Работа на имидж образовательного учреждения (за рамками должностной инструкции)	3

3. Показатели стимулирования тьютора в баллах

Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями по вине тьютора	2
Разрешение сложных ситуаций внутри класса, с родителями	2
Сохранение контингента	2
Отсутствие конфликтных ситуаций внутри коллектива	2
Отсутствие нарушение дисциплины, правил внутреннего распорядка	2
Отсутствие травматизма у детей	1
Отсутствие существенных поломок	2
Применение в работе технологий развивающего обучения	2

Своевременное заполнение документации	2
Работа на имидж образовательного учреждения (за рамками должностной инструкции)	2

4. Показатели стимулирования педагога-психолога в баллах

Выполнение плана работы	1
Отсутствие конфликтов внутри коллектива, с родителями и обучающимися	1
Отсутствие нарушение дисциплины, правил внутреннего распорядка	1
Разрешение сложных ситуаций с родителями обучающихся	2

5. Показатели стимулирования методистов в баллах

Обеспечение бесперебойной работы школы	3
Обеспечение бесперебойной работы детского сада	3
Своевременная подготовка методической документации	2
Сохранение контингента школы	3
Сохранение контингента детского сада	2
Применение в работе технологий развивающего обучения	2
Выполнение плана работы	3
Организация и проведение образовательных событий (раз в месяц)	2

6. Показатели стимулирования менеджера по продвижению и продажам устанавливаются ежемесячно индивидуально в соответствии с выполнением плана продаж в процентном соотношении от суммы заключенных договоров и поступивших средств. Выплаты ежемесячно утверждаются директором.