

ЧАСТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МЕЖДУНАРОДНАЯ ШКОЛА АЛЛА ПРИМА»
344022, г. Ростов-на-Дону, ул. Станиславского, 165

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом ЧОУ
«Международная школа
АЛЛА ПРИМА»
(Протокол №1 от 28.08.2018 г.)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЧОУ «Международная школа
АЛЛА ПРИМА»
Гонтарева О.В.
28.08.2018 г.



УТВЕРЖДЕНО
Приказом ЧОУ
«Международная школа АЛЛА ПРИМА»
28.08.2018 г. №2.1

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ЧАСТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНАЯ ШКОЛА АЛЛА ПРИМА»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании (далее - Положение) распространяется на работников ЧОУ «Международная школа АЛЛА ПРИМА».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим трудовым и налоговым законодательством Российской Федерации, Уставом и внутренними документами школы.

Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в школе трудовую деятельность на основании заключенных со школой трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора школы. Настоящее положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в школе как основном месте работы в соответствии со

штатным расписанием, а также работающих по совместительству (с почасовой оплатой труда).

1.3. Настоящее Положение имеет целью повышение мотивации к труду работников школы, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, творческом и ответственном отношении к труду, проявлении инициативы, дисциплинированности, ответственности работников.

1.4. В школе устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется работниками в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Для руководящих работников Правилами трудового распорядка и трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день либо работа в режиме гибкого графика рабочего времени.

1.5. Условия оплаты труда работников, в том числе размер тарифной ставки или оклада организации определяются трудовым договором и штатным расписанием школы.

Размер месячной заработной платы работника организации, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.6. Источником оплаты труда и премирования работников является фонд заработной платы.

1.7. Заработная плата работников школы включает в себя (в зависимости от системы оплаты труда, установленной применительно к должности):

- оклад (или ставку),
- доплаты (надбавки), предусмотренные трудовым законодательством за особые условия труда (вредные, опасные, тяжелые работы и иные особые условия труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и других);
- иные поощрительные надбавки и доплаты компенсационного характера.

Должностные оклады по должностям работников школы устанавливаются в твердой сумме штатным расписанием, утверждаемым директором школы. Размер должностного оклада не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

Надбавка к должностному окладу – стимулирующая выплата индивидуального характера, установленная работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификацией работника. Надбавки к должностному

окладу могут устанавливаться работнику в индивидуальном порядке при приеме на работу. В течение срока действия трудового договора надбавки к должностному окладу работника могут вводиться, изменяться и отменяться в случае изменения объема должностных обязанностей, повышения профессиональной квалификации, а также в иных случаях.

За интенсивность и высокую результативность труда сотрудникам школы могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера:

- за высокое качество, интенсивность и напряженность труда;
- за классное руководство;
- за использование и внедрение в практику работы прогрессивных педагогических технологий;
- за высокое состояние обученности обучающихся;
- за положительную динамику учебных достижений обучающихся;
- за поездки в театр, турпоходы, предметные недели;
- за проведение открытых уроков, работу в жюри районных и областных олимпиад, выступление на семинарах, педсоветах, районных методических объединениях;
- за наличие и использование своих дидактических разработок в классе, гимназии, районе, регионе, за экспериментальную работу;
- за дидактически обоснованное применение мультимедийного, аудио и видео оборудования, компьютера и интернета;
- за повышение квалификации, профессиональную подготовку (не менее 72 часов).

Доплаты к должностному окладу устанавливаются работникам приказом директора школы. Доплаты к должностному окладу могут устанавливаться работникам бессрочно, на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.

Доплаты устанавливаются за:

- заведование учебными кабинетами;
- руководство научными лабораториями, методическими объединениями;
- работу секретарей органов самоуправления школы;
- за работу с архивными документами;
- за расширение функциональных обязанностей;
- за вредные условия труда (после аттестации рабочих мест) на основании акта (вносятся в тарификационный список).

1.8. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

1.9. Размеры заработной платы работникам за месяц утверждаются на основании штатного расписания и тарификационных списков школы. Все вопросы, связанные с начислением и размером заработной платы (включая премии и надбавки),

работник выясняет с директором школы и главным бухгалтером. Надбавки могут производиться за конкретные разовые достижения. Размер надбавки может устанавливаться в процентах от ставки или быть фиксированным.

1.10. Расчет зарплаты производится до 10 числа месяца, следующего за отработанным, на основании табелей учета рабочего времени и прочих соответствующих документов.

Заработная плата выплачивается работникам организации в денежной форме не реже, чем 2 раза в месяц, 29 и 14 числа соответственно.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию.

В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств работникам может быть выплачена материальная помощь.

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

1. Смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
2. значительного ущерба, причиненного жилищу работника вследствие пожара, природных катаклизмов, иных чрезвычайных ситуаций;
3. хищения у работника заработной платы;
4. длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
5. получения увечья или иного причинения вреда здоровью;
6. тяжелого материального положения и иных случаях острой нужды в денежных средствах.

Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления в банк (на банковскую карточку).

1.11. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются

по соглашению сторон трудового договора, но при этом каждая из таких доплат не должна быть меньше 50% ставки (оклада) совмещаемой (временно замещаемой) должности, и меньше минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

1.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается за фактически проработанное время или в зависимости от выработки.

1.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий 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 выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

1.14. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Размер заработной платы определяется путем сложения оклада работника, надбавок и доплат, если таковые имеются.

1.15. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно. Настоящее положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие в части улучшения положения работников.