

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием трудового коллектива
НОУ СОШ «Развитие»
Протокол от « 27 » августа 2025г. № 1
« 27 » августа 2025г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор НОУ СОШ «Развитие»

_____ Смирнова И.Ю.
« 27 » августа 2025 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
работников негосударственного (частного) образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы «Развитие»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников негосударственного (частного) образовательного учреждения средней общеобразовательной школы «Развитие» (далее - «Положение») регулирует вопросы, связанные с оплатой труда и материальным стимулированием работников негосударственного (частного) образовательного учреждения средней общеобразовательной школы «Развитие» (далее – НОУ СОШ «Развитие»), определяет понятия и виды оплаты труда, порядок и правила выплаты должностного оклада, премий и иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (далее – РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях повышения эффективности работы и создания условий для проявления творческой активности каждого работника, материальной заинтересованности работников НОУ СОШ «Развитие» в получении максимального эффекта от своей трудовой деятельности, усиления мотивации в решении стратегических и операционных задач, стоящих перед НОУ СОШ «Развитие».

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников НОУ СОШ «Развитие», с которыми заключены трудовые договоры (в том числе срочные) за исключением директора НОУ СОШ «Развитие».

1.5. В настоящем Положении применяются следующие основные термины и определения:

1.5.1. «Заработная плата (оплата труда работника)» - денежное вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника. Сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5.2. «Оклад (должностной оклад)» - гарантированное денежное вознаграждение (фиксированный размер оплаты труда) работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей без учета стимулирующих и компенсационных и социальных выплат исходя из установленной нормы часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю. Его функция - компенсировать работнику затраченные им усилия на выполнение трудовых функций занимаемой должности в рабочее время. Размер оклада закрепляется за конкретной должностью в штатном расписании НОУ СОШ «Развитие», устанавливается за календарный месяц и выплачивается пропорционально отработанному работником времени.

1.5.3. «Премия» - негарантированное денежное вознаграждение работника. Ее функция - поощрение действий работника, способствующих наиболее эффективному достижению целей НОУ СОШ «Развитие». Премия может быть выплачена по итогам работы за определенный период времени, либо разово в связи с достижением работником высоких профессиональных результатов, успешным окончанием проекта, за иные личные трудовые достижения. Премия выплачивается по решению директора НОУ СОШ «Развитие».

1.5.4. «Компенсационные выплаты» - доплаты и надбавки компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе доплаты за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу ночью и т.д. Их функция - компенсировать работнику затраченные им усилия на выполнение дополнительных трудовых обязанностей, не предусмотренных его трудовым договором и должностной инструкцией.

1.6. Фонд оплаты труда НОУ СОШ «Развитие» формируется за счет средств бюджета НОУ СОШ «Развитие, утверждённого учредителем на очередной финансовый год. ФОТ распределяется на выплату базовой части заработной платы и на осуществление стимулирующих и компенсационных выплат.

1.7. НОУ СОШ «Развитие» обеспечивает страхование работника в системе обязательного социального страхования в соответствии с Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами Российской Федерации.

1.8. НОУ СОШ «Развитие», являясь налоговым агентом, удерживает начисленную сумму налога на доходы работника при фактической выплате.

1.9. Индексация заработной платы работников НОУ СОШ «Развитие» в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги может производиться не чаще одного раза в год на основании приказа директора НОУ СОШ «Развитие», размер индексирования зависит от результатов финансово-хозяйственной деятельности НОУ СОШ «Развитие».

1.10. Общий контроль в НОУ СОШ «Развитие» за исчислением заработной платы и премированием работников осуществляет директор НОУ СОШ «Развитие». Непосредственно ответственность за организацию исчисления заработной платы работников несет главный бухгалтер НОУ СОШ «Развитие».

1.11. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором НОУ СОШ «Развитие» и действует до момента утверждения нового Положения, регламентирующего вопросы системы оплаты труда и материального стимулирования

работников НОУ СОШ «Развитие». Незначительные по своему объему изменения (или дополнения) в настоящее Положение могут быть внесены отдельным приказом директора.

1.12. НОУ СОШ «Развитие» обязано ознакомить с настоящим Положением всех работников под подпись.

2. Принципы формирования заработной платы

2.1. Заработная плата (оплата труда) работника НОУ СОШ «Развитие» может состоять из нескольких частей:

2.1.1. Должностной оклад.

2.1.2. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

- Премия;
- Доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, совмещение профессий (должностей).
- Доплата за дополнительную работу, связанную с образовательной деятельностью: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство методическим объединением, наставничество.
- Другие компенсационные выплаты, установленные нормами действующего трудового законодательства (за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу ночью и т.д.).

2.2. Должностной оклад является постоянной и гарантированной частью заработной платы (оплаты труда), размер которого закреплён в трудовом договоре с каждым работником НОУ СОШ «Развитие».

2.3. В стимулирующие выплаты, в том числе премии, являются переменной, негарантированной частью заработной платы (оплаты труда). Размер этих выплат зависит от наличия оснований и средств на эти выплаты и решения директора НОУ СОШ «Развитие».

2.4. Компенсационные выплаты осуществляются гарантированно в случае возникновения ситуаций исполнения работником дополнительного объема работы или работы в иных условиях, отклоняющихся от нормальных. Размеры этих выплат устанавливаются по соглашению между работником и НОУ СОШ «Развитие» (по соглашению сторон), но не могут быть ниже установленных действующим законодательством РФ.

2.5. Директор НОУ СОШ «Развитие» вправе утвердить дополнительные стимулирующие надбавки, не оговоренные в настоящем Положении, оформив соответствующий приказ с описанием дополнений, которые необходимо будет внести в настоящее Положение.

3. Порядок установления и выплаты должностного оклада

3.1. Должностные оклады работников НОУ СОШ «Развитие» устанавливаются штатным расписанием НОУ СОШ «Развитие», утвержденным директором НОУ СОШ «Развитие». Размер должностного оклада не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

3.2. Размер должностного оклада работника закрепляется в трудовом договоре, заключаемом между работником и НОУ СОШ «Развитие». НОУ СОШ «Развитие» обязуется выплачивать работнику должностной оклад, закрепленный трудовым договором, пропорционально фактически отработанному работником времени в учетном периоде.

3.3. Все расчеты НОУ СОШ «Развитие» с работниками осуществляются на основе учетного периода, определенного как календарный месяц.

3.4. В должностной оклад не включаются стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты.

3.5. Размер должностного оклада работника может пересматриваться по инициативе НОУ СОШ «Развитие», если это не ухудшает положения работника.

4. Порядок компенсационных выплат (доплат)

4.1. В соответствии с трудовым законодательством РФ работникам устанавливаются доплаты к должностному окладу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Обязательства НОУ СОШ «Развитие» по компенсационным выплатам возникают в случаях выполнения работником дополнительного объема работы, выходящего за рамки установленной законодательством, трудовым договором и локально-нормативными актами НОУ СОШ «Развитие» продолжительности рабочего дня работника, а также в случаях, когда работник одновременно со своими должностными обязанностями выполняет дополнительные обязанности.

4.2. Во всех случаях выполнения работником дополнительного объема работы необходимо его письменное согласие на это, которое оформляется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору с этим работником, если иное не предусмотрено локально-нормативными актами НОУ СОШ «Развитие» или трудовым договором с работником.

4.3. Размер доплаты за совмещение профессий и исполнение дополнительно обязанностей временно отсутствующего сотрудника или обязанностей по вакантной должности устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оформляется приказом директора и выплачивается с основной частью заработной платы. В отдельных случаях размер таких доплат может быть оговорен в локально-нормативных актах НОУ СОШ «Развитие».

4.4. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере. Конкретный размер оплаты может быть установлен локальными нормативными актами НОУ СОШ «Развитие» или трудовым договором с работником.

4.5. По желанию работника, работавшего в выходной или в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда. При условии проведения аттестации рабочих мест (специальная оценка условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. Принципы компенсационных выплат работникам за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных и не описанных в настоящем Положении, осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.8. Компенсационные выплаты производятся одновременно с выплатой основной части заработной платы работника (за соответствующий учетный период).

5. Порядок премирования

5.1. В целях достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления творческой и деловой активности работников НОУ СОШ «Развитие», любому работнику может быть назначена и выплачена премия.

5.2. В НОУ СОШ «Развитие» установлены и могут быть назначены следующие виды премий:

- премия, выплачиваемая по итогам месяца;
- премия, выплачиваемая по итогам года;
- разовая премия (например, по итогам завершения какого-либо проекта, выполнение особо важной или срочной работы, или за активное участие в деятельности компании, за стаж непрерывной работы в компании, к юбилейным датам, профессиональным праздникам и т.д.).

5.3. Порядок выплаты премии по итогам работы за месяц.

5.3.1. Премия по итогам работы за месяц не является гарантированной формой оплаты труда выплачивается работнику при наличии у НОУ СОШ «Развитие» средств на эти выплаты, с учетом показателей премирования, изложенных в п.п. 5.3.5.

5.3.2. Конкретный размер премии каждого отдельного работника устанавливается индивидуально директором НОУ СОШ «Развитие».

5.3.3. Премирование по итогам работы за месяц производится на основании приказа (приказов) директора НОУ СОШ «Развитие».

5.3.4. Основными показателями премирования работника являются:

- своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных его трудовым договором и локально-нормативными актами НОУ СОШ «Развитие»;
- сокращение плановых сроков и перевыполнение утвержденного плана работы;

- проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в его компетенцию;
- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений директора или непосредственного руководителя;
- осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов НОУ СОШ «Развитие»;
- активное и/или успешное участие в особо важных для НОУ СОШ «Развитие» проектах;
- высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций, положительные отзывы партнеров/клиентов;
- досрочное выполнение поставленных руководством задач/плановых работ;
- высокая интенсивность работы;
- привнесение в рабочий процесс новых современных технологий/методологий работы, активное применение на практике новых, полученных в ходе обучения (повышения квалификации), знаний;
- стремление к профессиональному развитию и расширению зон ответственности.

5.3.5. Премия не выплачивается полностью или выплачивается частично (по решению директора НОУ СОШ «Развитие») в случаях:

- наложения на работника дисциплинарного взыскания;
- неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией и локально- нормативными актами НОУ СОШ «Развитие»;
- невыполнение приказов и распоряжений директора и организационно-распорядительных документов НОУ СОШ «Развитие»;
- нарушение сроков сдачи плановых отчетных документов;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда, производственной санитарии;
- прогул (отсутствие на рабочем месте более 4-х часов в течение одного рабочего дня) или отсутствие на рабочем месте без уважительны причин;
- опоздание к началу рабочего дня более чем на 2 часа без предупреждения непосредственного руководителя;
- систематических опозданий к началу рабочего дня вне зависимости от времени опоздания;
- утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу НОУ СОШ «Развитие»;
- появление на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

5.3.6. Выплата премии по итогам работы за месяц производится одновременно с выплатой основной части заработной платы работника (за соответствующий учетный период).

5.3.7. Вопрос о начислении / не начислении и размере премии по итогам работы за месяц работнику, находящемуся на испытательном сроке, решается непосредственно директором.

5.4. Порядок выплаты премии по итогам за год.

5.4.1. По итогам года работникам НОУ СОШ «Развитие» может быть начислена премия. Данный вид премии не является гарантированной формой оплаты труда и зависит от наличия у НОУ СОШ «Развитие» средств на эти выплаты и решения директора НОУ СОШ «Развитие» основанного на результатах и эффективности работы конкретного работника, а также отсутствие замечаний и нареканий за трудовую дисциплину.

5.4.2. Ежегодная премия начисляется и выплачивается работникам НОУ СОШ «Развитие», успешно прошедшим испытательный срок и отработавшим в НОУ СОШ «Развитие» до конца текущего календарного года, за который начисляется годовая премия.

5.4.3. При определении размера премии учитываются: срок работы в НОУ СОШ «Развитие» (количество фактически отработанного времени в течение календарного года); размер средней заработной платы работника; параметры, отраженные в п.п. 5.3.5. и 5.3.6. настоящего Положения.

5.4.4. Премирование по итогам работы за год производится на основании приказа директора НОУ СОШ «Развитие», в котором устанавливается конкретный размер премии для каждого работника.

5.5. Премия по итогам работы за год выплачивается не позднее выплаты основной части заработной платы работника за февраль следующего за отчетным годом.

5.6. Разовые премии.

5.6.1. Директор НОУ СОШ «Развитие» на свое усмотрение или по предоставлению непосредственного руководителя работника может назначить разовую премию, не привязанную к конкретному учетному периоду.

5.6.2. Данный вид единовременной поощрительной выплаты может быть установлен за завершение какого-либо проекта, выполнение особо важной или срочной работы, или за активное участие в деятельности компании, к юбилейной дате работника, профессиональному празднику, в связи с уходом на пенсию и т.д.

5.6.3. Выплата разовой премии осуществляется на основании приказа директора НОУ СОШ «Развитие», в сроки, установленные данным приказом.

6. Порядок и сроки выплаты заработной платы

- 6.1. Заработная плата выплачивается исключительно в денежной форме, в валюте РФ, безналичное, на основании табелей учета рабочего времени путем перечисления денежных средств на счет работника, открытый в банке.
- 6.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем выплаты заработной платы за первую половину месяца и основной части заработной платы.
- 6.3. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: не позднее 25-го числа месяца (за первую половину месяца – аванс в размере не менее 40% заработной платы) и не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным (окончательный расчет за месяц)
- 6.4. Основная часть заработной платы является окончательным расчетом с работником за прошедший календарный месяц (включает в себя должностной оклад и все компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе премии, если они назначались / начислялись за данный период).
- 6.5. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.
- 6.6. Оплата ежегодного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 6.7. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день его работы.
- 6.8. Из заработной платы работника могут быть произведены удержания только в случаях и в порядке, установленном трудовым законодательством и иными федеральными законами РФ.