

«Утверждаю»
Директор ХШ «Ак – Бата»
«15» сентября 2021г.
Тельнова Е.А.

ПОЛОЖЕНИЕ О ЗАРПЛАТЕ НА 2021-22 уч. год

(В исключительных случаях, по решению Совета правления школы, в Положении могут быть внесены изменения)

Положение о заработной плате работников ХШ «Ак-Бата» разработано в соответствии с ТК КР и определяет систему оплаты труда и порядок начисления заработной платы.

Настоящее Положение действует только в пределах школы и распространяется на всех ее работников, в том числе и совместителей.

Настоящее Положение разработано в целях формирования единого подхода к регулированию заработной платы работников Школы, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, развития творческой активности и инициативы при выполнении задач, стоящих перед коллективом, улучшения качества образовательного и воспитательного процессов, совершенствования управления финансовыми и кадровыми ресурсами.

Урочная нагрузка среди педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и условий работы в школе. Урочная нагрузка педагога установлена в размере 20 часов в неделю (для начального, среднего и старшего звена). При недостаточном количестве педагогических кадров по отдельным дисциплинам урочная нагрузка учителя может быть увеличена по согласованию с педагогом (не более, чем 36 часов урочной нагрузки, без учета часов, выделенных на проверку письменных работ).

Педагогическим работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя. При нагрузке менее 1 ставки, учителю по возможности предоставляется 1 методический день в неделю, если это позволяет расписание. Методический день не является выходным днем, предоставляется учителю для самообразования и повышения квалификации.

В оклад учителя входит урочная и подготовительная деятельность. Подготовка к урочной работе включает в себя подготовку к урокам, подготовку к лабораторным и практическим работам, подготовку и проведение переводных и итоговых экзаменов, написание календарных и поурочных планов, проверка письменных работ.

Деление класса на группы при проведении уроков английского, кыргызского языков, информатики производится при общей накопляемости класса 16 и более человек.

Модель оплаты труда учителей ХШ «Ак-Бата» представляет собой двухуровневую систему заработной платы, состоящую из гарантированной и стимулирующей частей заработной платы.

П.1.

- В основе гарантированной части заработной платы учителя лежит оклад, в который входит:

1.1. Урочная нагрузка:

Должность	СПО, Не оконч высш	Высшее образование		
		Дипломированный специалист	Бакалавр	Магистр
учитель	100 сом/ч	110 сом/ч	110 сом/ч	132 сом/ч

1.2. Отдельным педагогам, в которых школа крайне заинтересована, в целях производственной необходимости, по решению администрации, один час урочной работы может быть увеличен.

В стоимость урочной нагрузки входит подготовительная работа учителя. (В подготовительную работу входит подготовка к урокам, написание поурочных и календарно-тематических планов, подготовка и проведение экзаменов, подготовка к лабораторным и практическим занятиям).

П.2. Классное руководство

Оплата классного руководства зависит от наполняемости класса:

Наполняемость классов	сумма
До 16 учеников	800 сом
17-24 учеников	1200 сом

П.3. Проверка письменных работ:

- 1) Учителям начальной школы (русский язык и математика) – 4 часа в неделю за 1 ставку (20 часов) из расчета: 100 сом, 110 или 132 сом в зависимости от размера урочной ставки).
- 2) Русский язык – 4 часа в неделю за 1 ставку (20 часов) из расчета: 100 сом, 110 или 132 сом в зависимости от размера урочной ставки.
- 3) Математика – 3 часа в неделю за 1 ставку из расчета: 100 сом, 110 или 132 сом в зависимости от размера урочной ставки.
- 4) Кыргызский язык – 2 часа в неделю на 1 ставку из расчета: 100 сом, 110 или 132 сом в зависимости от размера урочной ставки.
- 5) Иностранный язык 2 часа в неделю на 1 ставку из расчета 100 сом, 110 или 132 сом в зависимости от размера урочной ставки.
- 6) Физика, химия, биология, география, информатика, технология - 0,5 ч за 1 ставку из расчета: 100 сом, 110 или 132 сом в зависимости от размера урочной ставки.

При нагрузке больше или меньше ставки оплата за проверку тетрадей рассчитывается пропорционально.

(Например: 28 часов X 4 часа: 20 часов = 5,6 часов округляется до 6 часов
16 часов x 4 часа: 20 часов = 3,2 часа округляется до 3 часов).

П.4.

- В основе стимулирующей части заработной платы учителя лежат надбавки за определенную работу в месяц:
- В особо исключительных случаях учителю директором школы назначается индивидуальная доплата по согласованию с Учредителем, с целью привлечения в школу опытных учителей (директорская надбавка).
- Педагогам, имеющим педагогический стаж в ХШ «Ак-Бата»

5-10 лет – доплата 1000 сом в месяц.

- Педагогам, имеющим педагогический стаж в XIII «Ак-Бата» более 10 лет – доплата 2000 сом в месяц.

1. Ведение школьной документации:

- ✓ Алфавитная книга – 600 сом в месяц;
- ✓ Протоколы педсовета – 500 сом в месяц; перевод на гос.язык – 500 сом в месяц;
- ✓ Протоколы совещаний при директоре – 600 сом в месяц; перевод на гос.язык – 600 сом в месяц;
- ✓ Приказы – перевод на гос.язык – 1000 сом в месяц;
- ✓ Персонификация – 500 сом.

2. Доплата за опыт работы и звания:

Заслуженный учитель КР	«Народный учитель»	"Кыргыз Республикасынын Баатыры"
2500 сом	5000 сом	6000

3. Руководство МО – 1000 сом в месяц

4. Кружковая работа: 2 раза в неделю, от 15 до 24 уч-в: 2000 сом в месяц;
Хоровая студия -4000 сом в месяц;

5. Выпуск школьной газеты- 500 сом в месяц.

6. Директорская надбавка – размер надбавки назначается по решению директора, в особых, исключительных случаях, для поощрения качественной работы и привлечения в школу профессионалов.

- Работа по написанию календарных и учебно-методических планов, оформление кабинетов, подготовка и проведение переводных и итоговых экзаменов осуществляется в каникулярное время, поэтому дополнительно не оплачивается. В каникулярное время заработная плата учителя сохраняется по тарификации, независимо от количества рабочих дней в месяце.

II.5. Оплата за замену уроков

Осуществляется учителям, заменившим уроки педагогов, временно нетрудоспособных (не более 2-х месяцев), либо находящихся на курсах повышения квалификации с отрывом от производства, либо находящихся в отпуске без сохранения заработной платы или по другим причинам.

- Оплата урочной работы, проделанной учителем в качестве замены, оплачивается по часовой ставке заменяющего учителя. Пример: учитель провел 30 часов урочной работы в качестве замены. 1 час его урочной нагрузки стоит 110 сом. Оплата его труда за замену составит: 30 ч x 110 сом = 3300 сом.
- При пропуске или замене уроков перерасчету по количеству отработанных дней подлежит общая заработная плата с учетом всех надбавок.
- Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию при условии, что общая нагрузка учителя не превышает 36 часов в неделю.
- Почасовая оплата труда осуществляется и в отношении совместителей. Педагог, работающий по совместительству и не ведущий занятия во время летних каникул, оплату в это время не получает.

II.6. Оплата за курсы повышения квалификации

Учителю, направленному на курсы повышения квалификации, производится оплата курсов, по назначенному тарифу только при предъявлении квитанции. Дорожные расходы и питание сотрудник оплачивает самостоятельно из собственных средств.

Оплата труда учителя, находящегося на курсах повышения квалификации по направлению администрации, производится в полном объеме за часы, с учетом надбавок, утвержденных на учебный год. За классное руководство оплата производится тому учителю, который заменял отсутствующего педагога.

II.7. Оплата руководителей школы (директор, заместители директора по учебной и воспитательной работе) назначается индивидуально по согласованию с Учредителем

Завучи (по учебной и воспитательной работе) занимаются только административной работой, без преподавания часов. В исключительных случаях (при нехватке учителей или их замене) урочная нагрузка завуча может составлять не более 12 часов в неделю. Оплата за ведение часов завучу производится в соответствии с II.1. настоящего Положения.

II.8. Оплата за работу координаторам по нравственному воспитанию

- ✓ Координатору с теологическим образованием начисляется оклад в размере 10000 сом в месяц (в этот оклад входит: проведение бесед и ежедневных утренних встреч с коллективом, проведение уроков нравственности, проведение утренних линеек и воспитательная работа).
- ✓ Координатору без теологического образования начисляется оклад в размере 8000 сом в месяц (в этот оклад входит: проведение бесед и ежедневных утренних встреч с коллективом, проведение уроков нравственности, проведение утренних линеек и воспитательная работа).
- ✓ В отдельных случаях, по согласованию с Учредителями, оклад координатора может быть изменен в большую сторону.
- ✓ Полный оклад назначается координатору только при условии полного рабочего дня. Если координатор совмещает должности, его рабочий день исчисляется пропорционально фактически отработанному времени. (Если координатор получал надбавки к основному окладу в предыдущие годы, по решению Учредителей они могут быть отменены или оставлены на новый учебный год).

II.9. Заработная плата техперсонала так же основана на штатно-окладной системе оплаты труда (Приложение I – Штатное расписание)

- Техперсонал так же имеет право на премиальный фонд по решению администрации и комиссии.
- Учет использования рабочего времени административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, учителей в период каникул, осуществляется через таблицу методом регистрации явок и неявок на работу.
- Для педагогического и административно-хозяйственного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя. Табели фактически отработанного времени работников ведутся их непосредственными руководителями или назначенными приказом лицами.

Табели поступают в бухгалтерию для расчета заработной платы после обязательной проверки и визирования отдела кадров и руководителя.

Начисление заработной платы работникам производится один раз в месяц, исходя из фактически отработанного времени.

Бухгалтерия производит начисление заработной платы и удержания из заработной платы налогов, предусмотренных законодательством КР.

- Если тех работник совмещает две должности, оплата труда производится пропорционально отработанному времени по каждой должности. (В исключительных случаях, директор может принять решение оплачивать по совмещению должностей полные ставки, при условии качественного выполнения работником своих обязанностей)
- Доплаты и надбавки при совмещении должностей назначаются общим решением комиссии по материальному стимулированию.

П.10. Социальное и медицинское обслуживание

1. В связи с нетрудоспособностью работника, Школа выплачивает пособие на основании листка нетрудоспособности, выданного организациями здравоохранения. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится за все рабочие дни за счёт собственных средств работодателя (Фонд оплаты труда) в следующем порядке:

1. В размере 100% заработной платы:

-лицам, чья заработная плата не превышает 50 расчётных показателей в месяц;

-лицам, заболевшим вследствие трудового увечья или профессионального заболевания (в том числе при обострении или осложнении этих заболеваний).

2. Лицам, не относящимся к вышеуказанной категории, пособие за первые 10 рабочих дней выплачивается в размере:

- 60% от размера средней заработной платы - работникам, имеющим общий стаж работы до 5 лет;

- 80% от размера средней заработной платы - работникам, имеющим общий стаж работы от 5 до 8 лет;

-100% от размера средней заработной платы - работникам, имеющим общий стаж работы 8 и более лет;

С 11 рабочего дня - из расчета 50 расчётных показателей в месяц (5000 сом).

2. Пособие исчисляется из фактической заработной платы за три последних месяца, предшествующих наступлению временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам.

3. Пособие по временной нетрудоспособности выдается: при заболеваниях или травмах при наличии больничного листа до выздоровления, а при неблагоприятном прогнозе болезни - не более 4 месяцев подряд или 5 месяцев (с перерывом) в календарном году.

4. Пособие по беременности и родам, а также при усыновлении (удочерении) ребёнка в возрасте до 3-х месяцев выдаётся работникам: - за первые 10 рабочих дней - из собственных средств работодателя (ФОТ) в размере 100% заработной платы, начиная с одиннадцатого рабочего дня - в размере 10 расчётных показателей в месяц (1000 сом).

Пособие по беременности и родам с 11 рабочего дня назначается и выплачивается из средств республиканского бюджета и перерасчёту не подлежит.

Начисленные пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам налогообложению не подлежат.

П.11. Отпуск

Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией с учетом производственной необходимости и пожеланий работников. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников согласно действующему законодательству устанавливается сроком не менее чем 28 календарных дней. Для педагогического состава 56 календарных дней.

Основной удлиненный отпуск, продолжительностью более 28 календарных дней устанавливается руководителям от стажа работы на руководящей должности: руководителям (директору, завучу) до 5 лет – 35 дней, от 5 лет до 10 лет - 49 дней, от 10 лет и свыше - 56 календарных дней.

Координатору предоставляется отпуск сроком 28 календарных дней. Координатору по совместительству после завершения учебного года (31 мая) выплачивается компенсация за проработанный период.

В рабочий год, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы

В рабочий год, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин.
- время отпусков по уходу за ребёнком до 1,5 лет
- время предоставляемых по просьбе работников отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

ПРЕМИАЛЬНЫЙ ФОНД

П.12. В стимулирующую часть заработной платы входит и премиальный фонд, который распределяется назначенной коллективом комиссией.

П.13. Стимулирующая часть заработной платы учителя начисляется за счет формирования над тарифного фонда заработной платы. Она не является гарантированной заработной платой и выплачивается учителю в дифференцированном размере за результат и качество работы. Решение о размере стимулирующей части заработной платы в форме повышающего коэффициента результативности к его гарантированной заработной плате принимает избранная на общем собрании комиссия.

Коэффициент результативности и от него стимулирующая часть заработной платы определяется по установленному перечню индикаторов оценки результативности и качества работы. Индикаторы ориентированы как на оценку профессиональных достижений сотрудника, так и вопросы трудовой и исполнительской дисциплины. Это позволяет улучшить как качество преподавания и знания учащихся, так и управление школой.

П.14. Стимулирующие выплаты не начисляются в полном объеме за дни отсутствия работника по болезни (более 1 больничного листа в год) или по иным причинам личного характера (более 3-х дней в год).

П.15. Стимулирующая часть заработной платы в исключительных случаях (по решению комиссии) распределяется и на работников-совместителей.

П.16. Премияльный фонд делится на 2 части:

1) Стимулирующие выплаты по решению комиссии (в том числе и оплата выездов коллектива на природу, в театр и др. в качестве поощрения; оплата проведения праздников по решению коллектива). Решение оформляется протоколом заседания комиссии.

2) Директорский фонд (премии или другие стимулирующие выплаты по решению директора).

Примеры:

1. Выплата пособия по временной нетрудоспособности.

Пример №1:

1. Сотруднику школы оформили больничный лист со 02 марта 15г. и был закрыт 17 марта 15 г. Этому сотруднику нужно начислить пособие по временной нетрудоспособности за 12 рабочих дней. Стаж работы 14 лет. 10 дней в размере 100%, 2 дня из расчета 5000 сом. 1. Заработная плата за первых 3 предыдущих месяца: Декабрь 14г. - 6000 сом, Январь 15г. - 6000 сом, Февраль 15г. - 6000 сом. Итого: 18000 сом Рабочие дни за эти месяца: Декабрь 14г. – 23, Январь 15г. – 20, Февраль 15г. – 19. Всего: 62 дня.

2. Определяем среднедневную заработную плату:

$$18000 : 62 = 290,32 \text{ сом}$$

3. 10 дней - от оклада, 10 дней \times 290,32 сом = 2903,20 сом

4. 2 дня - от 5000 сом, $5000 : 20$ (кол-во календарных дней в марте 15г.) = 250 сом (стоимость 1 рабочего дня в марте 15г.) 2 дня \times 250 сом = 500 сом.

5. Общая сумма пособия - $2903,20 + 500 = 3403,20$ сом.

Пример №2.

1. Сотруднику школы оформили больничный лист со 02 марта 15г. и был закрыт 17 марта 15г. Этому сотруднику нужно начислить пособие по временной нетрудоспособности за 12 рабочих дней. Стаж работы 4 года. 10 дней в размере 60%, 2 дня из расчета 5000 сом.

2. Заработная плата за первых 3 предыдущих месяца: Декабрь 14г. - 6000 сом, Январь 15г. - 6000 сом, Февраль 15г. - 6000 сом. Итого: 18000 сом Рабочие дни за эти месяца: Декабрь 14г. – 23, Январь 15г. – 20, Февраль 15г. – 19. Всего: 62 дня 2. Определяем среднедневную заработную плату: $18000 : 62 = 290,32$ сом, 100% - 290,32 сом, 60% - X

$$X = 60 \times 290,32 \text{ сом} : 100 = 174,19 \text{ сом}$$

3. 10 дней - от оклада, 10 дней \times 174,19 сом = 1741,90 сом

4. 2 дня - от 5000 сом

5000: 20 (кол-во календарных дней в марте 15г.) = 250 сом (стоимость 1 рабочего дня в марте 15г.)

5. 2 дня x 250 сом = 500 сом

6. Общая сумма пособия - 1741,90 + 500 = 2241,90 сом. Таким же образом, пособие выплачивается в размере 80%.

2. Начисление заработной платы преподавателю.

Начисление заработной платы преподавателю производится при наличии табеля и тарификаций педагогического состава.

Пример №1: Преподаватель Ганюшкина И.Д. отработала в месяц 103,20 ч. (по табелю).

24 часа X 110 сом X 4,2 недели = 11080 сом. 11080 сом + 1200 (кл.рук) + 600 (ведение докумен) + 1000 (стаж) + 1500 (пособие) = 15380 сом.

3. Начисление отпуска сотрудникам Школы:

Пример №1: Преподавателю Сыдыковой З.К. предоставлен очередной трудовой отпуск сроком на 56 календарных дней с 01.07.2015г. по 25.08.2015г. Апрель - 9500 сом, Май - 9500 сом, Июнь - 9500 сом.

Итого: 28500 сом : 3 = 9500 сом (среднемесячная заработная плата)
9500 сом : 29,6 (показатель, используемый при расчёте отпуска согласно ТК КР) = 320,95 сом (среднедневная заработная плата).
56 к. дней x 320,95 сом = 17973,20 сом

Приложение к Положению о зарплате.

ПОЛОЖЕНИЕ О ЗАРПЛАТЕ РАБОТНИКОВ ГРУППЫ ПРОДЛЕННОГО ДНЯ НА 2020-21 уч. год.

(В исключительных случаях, по решению Совета правления школы, в Положение могут быть внесены изменения).

П.1. Фонд заработной платы работников ГПД формируется из родительской оплаты (желающих посещать ГПД).

П.2. Оплата учителей ГПД:

В обязанности учителей ГПД входит:

- Нахождение с учениками во второй половине дня с 13.00 до 17.00; кормление учеников обедом; прогулка; выполнение домашних заданий; развитие творческих способностей учеников согласно должностным инструкциям.
- Учителю ГПД начисляется оклад по накопляемости учеников в группе:
Таблица 1.

7-10 учеников	10-15 учеников	16-24 учеников
5000 сом/мес	5500 сом/мес	6500 сом/мес

И от количества проработанных часов: с 13.00 до 17.00, т.е. 4 часа работы оплачивается 100% оклада. Если учитель работает менее 4 часов в группе продленного дня, ему оплачивается пропорционально отработанному времени, согласно табелю учета рабочего времени.

- Оплата учителю ГПД производится по тарификации, не зависимо от каникул учеников, начисление производится ежемесячно по табелю, при условии работы учителя полный рабочий день до 17.00.
- Начисление за работу в ГПД производится из расчета пятидневной рабочей недели.
- Оплата за замену осуществляется из расчета часовой ставки от оклада, указанного в таблице 1.
- После завершения работы ГПД (включительно по 31 мая), учителю ГПД производится выплата компенсации за проработанное время.

8.06