

«СОГЛАСОВАНО»  
« 28 » 08 / 2015г.  
Председатель совета школы  
Павленко Е.Г.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Приказ от 28.08.15 № 1  
Директор MAOU «Школа № 96  
Эврика-Развитие»

ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ПЛАТНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ  
МАОУ «ШКОЛА № 96 ЭВРИКА-РАЗВИТИЕ»

РАССМОТРЕНО  
На заседании совета школы  
Протокол от 28.08.15 № 1

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

Настоящее положение разработано в соответствии с Указом Президента РФ от 13 мая 1992г. № 509 «О дополнительных мерах по социальной защите и стимулированию труда работников образования», на основании закона Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», инструктивного письма Министерства образования РФ «О внебюджетных средствах образовательных учреждений» от 15.12.98 № 57, приказом МОПО Ростовской области № 1056 от 1.07.99г. «О порядке привлечения и использования благотворительных средств в образовательных учреждениях Ростовской области» и приложения к этому приказу, Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 12.08.2014 г. № 900 «Об утверждении методики расчета тарифов на образовательные услуги, предоставляемые муниципальными образовательными учреждениями города Ростова-на-Дону», Устава муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 96 Эврика-Развитие», Положением об оказании платных образовательных услуг МАОУ «Школа № 96 Эврика-Развитие», Положением о расходовании внебюджетных средств МАОУ «Школа № 96 Эврика-Развитие» (далее именуемое Учреждение).

1.1. Настоящее положение определяет порядок установления заработной платы и доплат постоянным работникам учреждения:

- непосредственно оказывающим платные услуги (дополнительные образовательные и сопровождающие образовательный процесс);
- административно-хозяйственному и вспомогательному персоналу.

1.2. Положение дифференцирует размеры заработной платы и доплат в зависимости от объема и качества выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на сотрудников учреждения, которые отражены в специально разработанных должностных инструкциях и не входят в круг их основных обязанностей.

1.3. Положение определяет порядок:

- премирования работников учреждения по итогам работы за квартал, учебный год, к праздничным датам;
- оказания работникам учреждения материальной помощи.

## **2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ДОПЛАТ**

**2.1. Порядок установления заработной платы и доплат.**

**2.1.1. Стоимость работы работника (педагога, специалиста), оказывающего платные образовательные, дополнительные услуги.**

Стоимость (С) 1 часа работы работника (педагога, специалиста) в системе внебюджетной деятельности договорная. За исходную величину принимается базовый бюджетный оклад. В учреждении введен персональный добавочный коэффициент от 1,0 до 3,0.

При приеме на работу на величину коэффициента влияет наличие у педагога (специалиста) категории, степени, звания, наград, стажа работы и сложившийся на момент приема рейтинг услуги.

В дальнейшем величина коэффициента может быть увеличена в зависимости от сложности и значимости данной услуги для потребителя, ее востребованности и рентабельности в учреждении, личного рейтинга работника, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Минимальная стоимость часа работника (при условии, что это основная работа и нагрузка составляет 1 ставку) не может не обеспечивать минимальный прожиточный минимум. Верхний предел стоимости часа работника определяется рентабельностью оказываемой им услуги.

Договорная стоимость часа работы работника (педагога, специалиста) рассчитывается следующим образом:

$C = \text{стоимость 1 часа по бюджетной ставке} \times \text{индивидуальный добавочный коэффициент}$

Оплата труда производится в соответствии с учебным планом и штатным расписанием (прилагается), которыми определены количество рабочих часов за фактически отработанное время.

Договорная стоимость (С) 1 часа работы педагога указывается в трудовом договоре.

Оплата замещения занятий, проведенных за временно отсутствующего по болезни или по другой причине работника, производится следующим образом:

- по стоимости часа отсутствующего педагога (сотрудника) оплачивается замещение всех услуг;
- 50% стоимости часа замещающего педагога оплачивается в том случае, если группы объединяются.

### **2.1.2. Стоимость работы административно-хозяйственного персонала.**

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работникам учреждения могут производиться выплаты из внебюджетных средств в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

- доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Сумма заработной платы (за основную работу в системе внебюджета), ежемесячных доплат (за дополнительные обязанности в системе внебюджета) сотрудникам и руководителю учреждения на учебный год определяется Положением о расходовании внебюджетных средств МАОУ «Школа № 96 Эврика-Развитие», принятым в начале учебного года на Совете учреждения. На основании решения Совета руководитель утверждает данное Положение и издает приказ, где указывается сумма оплаты за работу каждого месяца. Сумма доплаты из внебюджетных средств указывается в трудовом договоре. Обязательным приложением к договору является перечень дополнительных должностных обязанностей, за которые устанавливается доплата.

При определении величины заработной платы и суммы доплаты учитывается величина базового бюджетного оклада по данной должности, наличие категории, степени, звания, наград, стажа работы, объем и сложность выполняемой работы, ее значимость для функционирования и развития внебюджетной системы и учреждения в целом, степень самостоятельности и ответственности работника, результативность его работы.

Оплата труда (заработная плата за основную работу во внебюджетной системе) производится в соответствии со штатным расписанием (прилагается), в котором определено количество штатных единиц, и табелем учета рабочего времени по

фактически отработанному времени. Заработная плата за основную работу на 1 ставку во внебюджетной системе не может быть ниже прожиточного минимума.

Доплаты рассчитываются пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

Работникам занятым оказанием платных образовательных услуг оплата производится из дополнительного фонда оплаты труда, составляющего 30% от фонда оплаты труда педагогов, непосредственно оказывающих платные образовательные и сопровождающие образовательный процесс услуги. В случае оказания платных дополнительных услуг процентная составляющая фонда оплаты труда работников административно-хозяйственного и вспомогательного персонала не определена.

Размер оплаты за работу, выполненную в порядке замещения временно отсутствующего по болезни или по другой причине работника, соответствует размеру оплаты, установленной отсутствующему работнику.

Доплаты устанавливаются приказом руководителя пропорционально доле, занимаемой в бюджете штатной единицы.

### **3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ИЗ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СИСТЕМЕ ВНЕБЮДЖЕТА, А ТАКЖЕ ИЗ СРЕДСТВ, ПОСТУПАЮЩИХ ЗА СЧЕТ ДОБРОВОЛЬНЫХ ПОЖЕРТВОВАНИЙ И ЦЕЛЕВЫХ ВЗНОСОВ ФИЗИЧЕСКИХ И (ИЛИ) ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ, В ТОМ ЧИСЛЕ РОДИТЕЛЕЙ (ЗАКОННЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ) ОБУЧАЮЩИХСЯ (ВОСПИТАННИКОВ)**

#### **3.1. Порядок премирования.**

3.1.1. Целью премирования является:

- повышение материальной заинтересованности трудового коллектива в целом и отдельных работников в улучшении качества работы, росте профессионального мастерства;
- усиления социальной защиты и материальной поддержки сотрудников учреждения.

3.1.2. Премии могут выплачиваться (при наличии ассигнований): ко Дню учителя, к Новому году, другим праздничным и юбилейным датам и по окончании учебного года. Разовые премии в течение года могут выплачиваться сотрудникам за особые достижения.

3.1.3. Премии выплачиваются в виде конкретной денежной суммы.

3.1.4. Сумма премий сотрудникам учреждения определяется на Совете учреждения, на основании решения которого руководитель издает приказы, где указываются окончательные суммы премий.

#### **3.2. Работники Учреждения могут быть премированы:**

##### **3.2.1. Педагогический состав и администрация:**

3.2.1.1. За сложность и актуальность работы, ее большую значимость и важность для развития учреждения - до 20 000,00 руб.

3.2.1.2. За высокую результативность работы по совершенствованию содержания, форм организации, технологий, координацию и интеграцию базового и дополнительного образования в целях оптимизации образовательного процесса на основе валеологических принципов: сохранение, повышение резервов и формирование физического, психического и социокультурного здоровья детей - до 10 000,00 руб.

3.2.1.3. За успешную работу по созданию экологически чистой образовательной среды, обеспечивающей в динамике учебного года оптимальную физиологическую стоимость обучения\* - до 5000,00 руб.

3.2.1.4. За высокий уровень индивидуализации образовательного процесса, дифференциации содержания, форм обучения и воспитания детей,

- способствующий достижению высокого качества образования обучающихся учреждения - до 10 000,00 руб.
- 3.2.1.5. За добросовестное и эффективное выполнение должностных обязанностей, обеспечивающее высокое качество предоставляемых дополнительных образовательных и вспомогательных услуг - до 10 000,00 руб.
- 3.2.1.6. Единовременные премии по итогам конкурсов в системе образования: районных – до 2 000,00 руб., городских – до 5 000,00 руб., областных – 10 000,00 руб., всероссийских – 15 000,00 руб.
- 3.2.1.7. За получение грамот и наград вышестоящих организаций за работу в системе образования: районных – до 2000,00 руб., городских – до 5 000,00 руб., областных – до 10000,00 руб., всероссийских – до 15000,00 руб.
- 3.2.1.8. Ко Дню учителя – до 8 000,00 руб.
- 3.2.2. Сотрудники бухгалтерии** за эффективное планирование и расходование внебюджетных средств по итогам финансового года – до 10000,00 руб.
- 3.2.3. Хозяйственный персонал:**
- 3.2.3.1. За образцовое соблюдение Санитарных правил устройства и содержания учреждения во время оказания платных услуг – до 2000,00 руб.
- 3.2.3.2. За создание комфортных условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (эстетика оформления помещений) во время оказания платных услуг – до 2000,00 руб.
- 3.2.4. Работники учреждения, для которых работа во внебюджетной системе является основной и внешним совместителем\*\*:**
- 3.2.3.1. К Новому году – до 10 000 руб.
- 3.2.3.2. К 23 февраля (мужчины) – до 5 000,00 руб.
- 3.2.3.3. К 8 Марта (женщины) – до 5 000,00 руб.
- 3.2.3.4. К юбилейным датам (от 50 лет) – до 10 000,00 руб.
- 3.2.3.5. В связи с уходом на трудовую пенсию или по инвалидности при условии увольнения работника по собственному желанию, а также в случае его увольнения по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением – до 10 000,00 руб.
- 3.2.3.6. Ежемесячно по результатам работы – до 20 000,00 руб.

**3.2.5. Размеры премии работнику могут быть уменьшены (от 10% до 100%) либо премия не выплачивается полностью по причине** нарушения исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; ненадлежащего выполнения должностных обязанностей и поручений руководителя; нарушения санитарно-эпидемиологического режима, Правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкции по охране жизни и здоровья детей; обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) за период премирования; детского травматизма по вине работника; нарушения работником педагогической этики; халатного отношения к сохранности материально-технической базы; ошибок в ведении рабочей документации и т.п.

#### **4. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

- 4.1. Из внебюджетного фонда оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.
- 4.2. Материальная помощь по одним и тем же основаниям при наличии ассигнований может оказываться работнику учреждения как из бюджетных, так и из внебюджетных средств.

- 4.3. Порядок и размеры оказания материальной помощи работнику учреждения устанавливаются данным Положением.
- 4.4. Выплата материальной помощи работнику производится в соответствии с приказом руководителя.
- 4.5. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат материальной помощи (в абсолютном размере) при наличии средств в фонде оплаты труда образовательного учреждения:
- 4.5.1. В случае смерти работника в период его трудовых отношений в Учреждении – в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) по бюджетной тарификации.
  - 4.5.2. В случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж/жена) – в размере до 5000,00 рублей.
  - 4.5.3. В случае получения работником травмы - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) по бюджетной тарификации в зависимости от тяжести травмы.
  - 4.5.4. При рождении ребенка – в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) по бюджетной тарификации.
  - 4.5.5. В случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – до 20000,00 рублей.
  - 4.5.6. В случае вступления в официальный брак - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) по бюджетной тарификации.
  - 4.5.7. В случае проведения лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении - в размере до одного должностного оклада (без учета повышающего коэффициента за квалификацию) по бюджетной тарификации, но не более 2 раз в год.
- 4.6. Выплата материальной помощи работнику учреждения производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с росписью главного бухгалтера учреждения о наличии финансовых средств на данные цели.
- В зависимости от обстоятельств, указанных в п. 4.5 к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка.

## **5. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ДОПЛАТ, ПРЕМИЙ, МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ В СИСТЕМЕ ВНЕБЮДЖЕТА**

5.1 Заработная плата выплачивается не менее чем два раза в месяц (11 и 26 числа), каждому работнику выдается расчетный листок не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы (ст.136, 142 ТК РФ). В Учреждении выплата заработной платы, доплат, премий, материальной помощи производится на банковские карты, оформленные работникам за счет средств работника на основании договора «О предоставлении услуг (реализация «заработной» программы с использованием банковских карт) для сотрудников учреждения». Договор банковского счета заключается работодателем в интересах работника.

\* Физиологическая стоимость работы - объем затрат функциональных ресурсов организма, необходимых для выполнения данного вида работы; проявляется в функциональном напряжении организма при труде (рабочем напряжении)

**\*\*** Работникам учреждения, совмещающим работу во внебюджетной системе, премии по данным основаниям выплачиваются при отсутствии или недостатке бюджетных средств для выплаты премий.