

**Автономная некоммерческая общеобразовательная организация
«Иркутская Вальдорфская школа»
(АНОО «Иркутская Вальдорфская школа»)**

Согласовано:
Протокол заседания
Правления АНОО «ИВШ»

Утверждаю:
Приказ
исполнительного директора

от « 22 » июня 2026 г.

№ _____ от « 22 » июня 2026 г.

Председатель Правления

М.Н. Швецов



Исполнительного директора

А.В. Цемахович

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ПРЕМИРОВАНИИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ
ДЛЯ РАБОТНИКОВ АНОО «ИРКУТСКАЯ ВАЛЬДОРФСКАЯ ШКОЛА»**

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников АНОО «Иркутская Вальдорфская школа» (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников АНОО «Иркутская Вальдорфская школа» (далее – образовательная организация, ОО).
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, устанавливаемого ревизионной комиссией (она же Финансовая комиссия, далее ФК) на календарный год.
- 1.4. Экономия по фонду оплаты труда может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера либо на выплаты социального характера, например, оказание материальной помощи.
- 1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
- 1.6. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.
- 1.7. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимального размера оплаты труда (далее МРОТ), устанавливаемой Правительством РФ.
- 1.8. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении условий оплаты труда не может быть меньше (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

- 2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:
$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$
 - ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;
 - ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;
 - ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;
 - ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.
- 2.2. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:
$$\text{ФОТб} = \text{ФОТувд} + \text{ФОТи}, \text{ где:}$$
 - ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;
 - ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда учителей, осуществляющих обучение по образовательным программам ОО.

- ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в том числе:
 - административно-управленческий персонал образовательной организации;
 - иные педагогические работники;
 - общепрофессиональные специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);
 - учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
 - профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).
- 2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, реализующих основные общеобразовательные программы ОО определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{увд}} = \text{ФОТб} + \text{ПП}$$
, где:
- $\text{ФОТ}_{\text{увд}}$ – базовая часть фонда оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по общеобразовательным программам;
 - ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;
 - ПП – фонд оплаты труда учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по общеобразовательным программам.
- 2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} \times \text{СТ}$$
, где:
- $\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;
 - ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;
 - СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.
- 2.5. Расчет фонда оплаты труда и частей фонда (стимулирующих выплат) осуществляется Финансовой комиссией в ходе подготовки бюджета школы на новый финансовый год.
- 2.6. Объем стимулирующих выплат определяется с учетом финансовых возможностей ОО.

III. Определение размеров должностных окладов и размеров ставок заработной платы

- 3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.
- 3.2. Размеры должностных окладов работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в соответствии (далее – ПКГ), утверждаемым в установленном законодательством порядке.
- 3.3. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении объема учебной нагрузки за ставку заработной платы в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269.
- 3.4. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской, тренировочной, воспитательной) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся (далее - учебная (преподавательская) работа).
- 3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу в течение следующего учебного года (далее - учебный год), определяется Педагогической коллегией и подается завучами ОО ежегодно до первого июля календарного года в Финансовую комиссию.
- 3.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, при необходимости оформляется дополнением к трудовому договору, заключаемому педагогическим работником с ОО.
- 3.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов,
- 3.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

IV. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения

- 4.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- 4.2. В учебную нагрузку учителей включается количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года, и непосредственно направленное на проведение:
- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
 - занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
 - занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
 - дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

- 5.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе дополнительных видов работ, связанных с образовательной деятельностью.
- 5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).
- 5.3. В образовательной организации применяются следующие выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:
- Районные коэффициенты;
 - процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.
- Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

- 6.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
- за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации;
 - молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- 6.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 6.3. Работникам образовательной организации могут быть выплачены следующие виды премий: единовременная, ежемесячная, ежеквартальная.
- 6.4. Основания для премирования работников:
- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
 - подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
 - позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.
 - существенный вклад в деятельность образовательной организации;
 - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
 - отсутствие фактов нарушения Правил внутреннего трудового распорядка в текущем календарном году;
 - активное участие и большой вклад в реализацию проектов образовательной организации;
 - качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства;

- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательной организации;
 - выполнение дополнительных работ.
- 6.5. Работодатель вправе не начислить работникам премию или снизить ее размер в случаях:
- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
 - невыполнения положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
 - невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации образовательной организации;
 - наличия претензий и жалоб на педагогического работника со стороны работников и родителей обучающихся образовательной организации;
 - наличия у работника дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия;
- 6.6. Наличие дисциплинарного взыскания подтверждается соответствующим приказом. Нарушения, которые не повлекли дисциплинарного взыскания, но являются основанием для снижения или неначисления премии, подтверждаются служебными записками руководителей подразделений, актами, докладными записками, данными электронных систем и т. п.
- 6.7. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности не выплачивать и уменьшать можно только те премии, которые полагаются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание.
- 6.8. Размер месячной зарплаты работника после снижения или невыплаты премии не должен уменьшаться более чем на 20 процентов независимо от оснований, ставших причиной для снижения или невыплаты премии.
- 6.9. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляет Финансовая комиссия. Состав комиссии, согласно п.11.1. Устава, утверждается Правлением ОО.

VII. Выплаты социального характера

- 7.1. Выплаты социального характера (далее ВСХ) – это денежные средства, предоставляемые сотрудникам в качестве материальной помощи или льгот, которые не связаны с результатами их труда, квалификацией или условиями работы. Они направлены на поддержку работников или членов их семей, а также на поддержку учащихся школы не являющихся членами семей сотрудников школы.
- 7.2. ВСХ для учителей и сотрудников ОО устанавливаются Финансовой комиссией индивидуально по письменному заявлению сотрудника, и ограничены в пределах установленных бюджетом ОО. К ним относятся:
- Выходные пособия при увольнении, включая дотацию при сокращении или ликвидации организации;
 - Покрытие ущерба в случае увечья, травмы, профзаболевания (исключаются взносы на травматизм);
 - Пособия для лиц, достигших пенсионного возраста, в том числе и доплата пенсионерам;
 - Денежные доплаты за проезд (имеется в виду на службу и обратно) для всех работников;
 - Компенсация потраченных денег на обучение (если траты не обусловлены производственной необходимостью);
 - Единовременное пособие, которые получают работники при рождении младенца, бракосочетании, на похороны и в прочих разовых обстоятельствах (в пределах, ограниченных законодательством);
 - Лечение служащих (обязательный медосмотр не входит), в том числе занятия в группе здоровья;
- 7.3. ВСХ на поддержку учащихся школы не являющихся членами семей сотрудников школы устанавливаются Финансовой комиссией по представлению Педагогической коллегии ОО.

VIII. Регулирование информации об оплате труда работников АНОО “ИВШ”

- 8.1. Регулирование любой информации об оплате труда сотрудников ОО определяется “Политикой в отношении обработки персональных данных”, «Порядком обращения с конфиденциальной информацией АНОО «Иркутская Вальдорфская школа», утвержденными исполнительным директором АНОО “ИВШ”.
- 8.2. Установленные расчетами ФК объемы фонда оплаты труда относятся к конфиденциальной информации, обозначающейся “ для служебного пользования”, их использование регулируется «Порядком обращения с конфиденциальной информацией АНОО “ИВШ”.