

Департамент образования
Мэрии г. Грозного
Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная
школа № 63»
(МБОУ «СОШ № 63» г. Грозного)



УТВЕРЖДАЮ
Директор
Мусхаджиева З.Х.
02.03.2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
02.03.2022г. № 93

об оплате труда
МБОУ «СОШ № 63» г. Грозного

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с (ст. 129-158) Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Положением об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики», утвержденным Постановлением Правительства Чеченской Республики № 184 от 07.10.2014г. (с изменениями и дополнениями, редакция с изменениями: Постановление Правительства ЧР №298 от 16.10.2020г.) и регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 63» г. Грозного (далее-школа).

1.2. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, утвержденным Постановлением Правительства Чеченской Республики № 184 от 07.10.2014г. (с изменениями и дополнениями, редакция с изменениями: Постановление Правительства ЧР №167 от 07.08.2018г.) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников общеобразовательных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников школы

Устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Начисление заработной платы работникам школы производится в соответствии со штатным расписанием, разработанным руководителем школы и согласованным с Учредителем (Департаментом образования г. Грозного), в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям школы, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761н и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.7. Средняя заработная плата педагогического работника школы, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Чеченской Республике.

1.8. Оплата труда работников школы устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

Государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822;

Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

Мнения Управляющего совета гимназии

1.9. В размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников организаций включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2. Порядок определения оплаты труда педагогических работников

2.1. Оплата труда работника организации включает в себя:

- базовый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам;
- повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Школа в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры компенсационных, стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.4. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников школы, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденному Постановлением Правительства Чеченской Республики №184 от 7.10.2014г.

2.5. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

2.6. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;

Надбавка за II квалификационную категорию устанавливается до истечения срока ее действия педагогическим работникам, которым она была присвоена до вступления в силу приказа Министерства образования Российской Федерации от 7 апреля 2010 года № 276.

2.7. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

- имеющим почетное звание «Заслуженный», «Почетный» - 0,2;
- имеющим почетное звание «Народный» - 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.8. При работе на условиях неполного рабочего времени выплата за почетное звание работнику пропорционально уменьшается. При наличии у работника двух оснований повышение должностных окладов, ставок заработной платы производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение.

2.9. Директором школы устанавливается персональный повышающий коэффициент до 2,0 к должностным окладам, ставке заработной платы с учетом мнения Управляющего совета школы за приоритетность и сложность преподаваемого предмета (физика, химия, математика, русский язык); за активное участие в инновационной и экспериментальной деятельности, работу в творческих группах, разработку локальных нормативных документов.

2.10. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок определения оплаты труда служащих и учебно-вспомогательного персонала

2.11. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих и учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются в соответствии с приложениями № 4, № 7 к «Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики», утвержденного Постановлением Правительства Чеченской Республики №184 от 7.10.2014г.

2.12. Решением руководителя школы, с учетом мнения Управляющего совета школы, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов до 1,2 следующим работникам:

- делопроизводителю — 1,0;
- секретарю-машинистке — 1,0;
- лаборанту — 1,0;
- заведующей столовой — 1,0;
- программисту — 1,0;
- медицинской сестре — 1,2;
- бухгалтеру — 1,2;
- инженеру по обслуживанию компьютерной техники — 1,2;

2.13. С учетом условий и результатов труда служащим и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.14. Минимальные размеры окладов рабочих школы устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений», утвержденного Постановлением Правительства Чеченской Республики №184 от 7.10.2014г.

2.15. Руководителем школы по согласованию с Управляющим советом школы к размерам окладов рабочих сроком до 1 года устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ до 1,5;
- персональный повышающий коэффициент до 1,5.

2.16. К профессиям рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся следующие должности: водитель, электрик, техник по обслуживанию отопительной системы.

2.17. Персональный повышающий коэффициент устанавливается уборщикам служебных помещений, кухонным рабочим, подсобным рабочим.

2.18. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

3.1. Заработная плата директора школы, заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора школы устанавливается в трудовом договоре в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

3.3. Средняя заработная плата директора школы не может превышать среднюю заработную плату работников основного персонала за ответный год более чем в 3 раза.

3.4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада (должностного оклада) руководителя организации.

3.5. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, а также выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации и не учитываются выплаты компенсационного характера.

3.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу организации, для определения размера должностного оклада руководителя организации установлен главой 6 «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», утвержденного Постановлением Правительства Чеченской Республики №184 от 7.10.2014г.)

3.7. Оклад (должностной оклад) заместителей директора устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

3.8. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю школы устанавливаются учредителем (Министерством образования и науки ЧР) в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем школы.

3.9. При осуществлении стимулирующих выплат заместителям директора учитываются следующие показатели:

- 1) качество и общедоступность образования в учреждении.

- улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ по результатам промежуточной и (или) государственной (итоговой) аттестации выпускников организации;
- выполнение аккредитационных показателей;
- ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;
- участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для региональной системы образования, ведение экспериментальной работы;
- обеспечение проведения и (или) участие в республиканских мероприятиях;
- развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

- материально-техническая, ресурсная учебно-воспитательного процесса;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения и воспитания;
- выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы организации:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- развитие педагогического творчества;
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
- процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями;
- повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

- сохранность контингента учащихся;
- организация различных форм работы по дополнительному образованию;
- отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;

5) эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в организации, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;
- увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;
- выполнение показателей эффективности деятельности организации;

- экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;
 - рост средней заработной платы работников школы в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Чеченской Республики;
- б) сохранение здоровья учащихся в учреждении.
- организация обеспечения учащихся горячим питанием;
 - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;
 - организация обучения детей с отклонениями в развитии.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам школы при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4.2. Виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;
- 2) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания; работа, не входящая в круг основных обязанностей работника; сверхурочная работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни).

4.3. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачивается доплата - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, 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.

Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в размере:

Виды работ	Доплата в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы
За классное руководство:	
в 1-4 классах	15
в 5-11 классах	20
За проверку письменных работ*:	
в 1-4 классах	10
в 5-11 классах:	
по русскому языку, родному языку, литературе	15
по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике	10
За заведование учебными кабинетами, лабораториями в школе	10
За заведование учебными мастерскими	35
За работу с библиотечным фондом учебников	20
Учителям, преподавателям, и другим работникам за обслуживание вычислительной техники **	15
За руководство методическими объединениями, предметными, цикловыми комиссиями	15

*Размер доплаты в процентах от должностного оклада педагогического работника с учетом педагогической нагрузки.

** Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

4.7. Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

4.8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

4.9. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.10. Сторожам, водителям и другим работникам школы, которым невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

4.11. Педагогическим работникам школы устанавливается ежемесячная доплата в размере:

- 15 процентов к должностным окладам, ставкам заработной платы за осуществление образовательного процесса по программам повышенного уровня;
- 20 процентов - специалистам психолого-медико-педагогической КОМИССИИ;
- 15 процентов - учителям чеченского языка и литературы.

4.12. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных организацией на оплату труда работников.

5.2. Цель введения стимулирующих надбавок к заработной плате — повышение качества оказания образовательных услуг, обеспечение оплаты труда работников соответственно конечным результатам работы.

5.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом критерий оценки эффективности труда работников по балльной системе.

5.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы.

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

- 2) за качество выполняемых работ:

за образцовое выполнение муниципального задания;

- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- 4) за наличие ученой степени,

- 5) за наличие нагрудного знака,

5.6. За интенсивность и высокие результаты труда устанавливается надбавка:

- молодым специалистам - лицам, поступившим на педагогическую работу в организации после окончания организаций среднего профессионального и высшего

профессионального образования, первые три года профессиональной педагогической деятельности - до 30%;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) - до 15%;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения - до 10%;

- педагогическим работникам за участие в работе инновационных площадок, в творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - до 20%;

работникам за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, программу развития, публичный отчет, участие в подготовке и внесении изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) - до 10%;

- работникам, ответственным за организацию питания - до 10%.

5.7. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

5.8. За наличие ученой степени, ведомственного почетного нагрудного знака устанавливается выплата стимулирующего характера:

— имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

— имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

— награжденным ведомственным почетным нагрудным знаком - в размере 10 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

5.9. Педагогическим и медицинским работникам организаций с учетом наличия необходимых финансовых средств устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

5.10. Выплаты за качество выполняемых работ работникам школы осуществляются в соответствии с Критериями оценки деятельности педагогических работников (Приложение 1 к настоящему Положению) и оценки деятельности персонала (Приложение 2 к настоящему Положению) для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам административного мониторинга в рамках внутреннего контроля и общественной оценки со стороны учащихся и их родителей (законных представителей), по согласованию с Управляющим советом.

5.11. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников, каждый показатель результата деятельности работника оценивается в баллах и суммируется.

5.12. Объем средств стимулирующего характера определяется школой самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда после начисления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат компенсационного характера работникам школы. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется ежемесячно по итогам

мониторинга деятельности работников, которые подводятся один раз в квартал.

5.13. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

5.14. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителю школы производится министерством образования и науки ЧР.

5.15. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников, могут устанавливаться иные виды выплаты стимулирующего характера.

6. Премирование и оказание материальной помощи работникам

6.1. Премирование работников школы производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания учащихся, развития творческой активности и инициативы.

6.2. Педагогам и сотрудникам гимназии могут выплачиваться премии по результатам работы за определенный период:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями (к профессиональным праздникам, юбилейным датам и др.).

6.3. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период; качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. В целях социальной защищенности работников и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора школы применяется единовременное премирование работников организаций:

- 1) в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами
 - выслугу лет (25 лет);
 - выслугу лет (30 лет);
 - выслугу лет (35 лет);
 - выслугу лет (40 и более лет);

- юбилейные даты (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- 2) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 3) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые:

- при подготовке объекта к учебному году;
- при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- при устранении последствий аварий.
- за своевременное и качественное выполнение заданий особой важности и сложности; разовых поручений директора.

6.6. При премировании административно — управленческого персонала в соответствующем периоде учитываются:

- высокие показатели работы школы;
 - выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год
- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы;
 - исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
 - подготовку школы к новому учебному году;
 - обеспечение безопасного функционирования школы;
 - инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
 - проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
 - работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
 - работу по сохранению контингента обучающихся;
 - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
 - добросовестное исполнение должностных обязанностей;
 - выполнение важных (срочных) работ, поручений;

- работу с общественностью и родителями обучающихся;
- обеспечение санитарно-гигиенического порядка в школе.

6.7. Премирование работников образовательного учреждения осуществляется по решению руководителя школы в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых образовательным учреждением на оплату труда работников образовательного учреждения.

6.8. Премирование работника не производится при наличии у него любого дисциплинарного взыскания.

6.9. Руководитель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

6.10. Выплата материальной помощи сотрудникам учреждения производится на основании письменного заявления сотрудника школы.

6.11. Материальная помощь выплачивается работнику в связи со значимым событием в жизни сотрудника, тяжелым материальным положением, смертью близких родственников, болезнью сотрудника и т.д.

6.12. Размер материальной помощи не ограничен.

7. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу организации, для определения размера должностного оклада руководителя организации

7.1. Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации, и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

7.2. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации.

7.3. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

7.4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

7.5. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

7.6. Средняя заработная плата работников основного персонала организации определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников организации за отработанное время в

предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

7.7. При определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитывается среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации, являющихся внешними совместителями.

7.8. Среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной (более одной) ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации как один человек (целая единица).

7.9. Работники основного персонала организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.10. Среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

8. Регламент участия Управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников

8.1. Управляющий совет МБОУ «СОШ № 63» г. Грозного участвует в распределении стимулирующих выплат педагогическим работникам МБОУ

«СОШ № 63» г. Грозного.

8.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом ежемесячно. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Управляющего совета.

8.3. На заседаниях Управляющий совет рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников школы за предыдущий период, в котором администрацией школы должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику школы (кроме руководителя школы) и сумма баллов.
- денежный вес одного балла;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок каждому работнику.

8.4. Решения Управляющего совета принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Управляющего совета.

8.5. Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией школы данные по размерам надбавок за истекший период рассматриваются на заседании Управляющего совета. После принятия решения Управляющего совета руководителем школы издается приказ «Об утверждении размеров стимулирующих надбавок».

8.6. Указанные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы на основании табеля учета рабочего времени.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее *Положение о порядке оплаты труда работников* является локальным нормативным актом, принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора школы.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Положение о порядке оплаты труда работников принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. настоящего Положения.

9.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Критерии оценки деятельности персонала для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда

Качество работы (до 20 баллов)

Работа выполняется без ошибок (или с незначительными погрешностями, которые исправляются самостоятельно), аккуратно и тщательно.

Высокий уровень аккуратности и точности, не требуется дополнительная проверка, можно полностью положиться на его работу, может выполнять работу практически без помощи руководителя.

Качество работы соответствует предъявляемым требованиям.

Объем работ (количество) (до 10 баллов)

Работа выполняется в запланированном объеме.

Сотрудник энергичный, инициативный. Работает стабильно.

Выполняет плановые показатели.

Трудовая дисциплина (до 5 баллов)

В рабочее время не отвлекается на личные проблемы, телефонные разговоры. Редкие пропуски по уважительной причине, оговоренные заранее. Надежен.

Лояльность к организации (до 10 баллов)

Уважительное отношение к учреждению.

Хорошо знает свою работу и предан ей. Всегда ставит интересы учреждения выше личных. Никогда не позволяет себе плохо отзываться об учреждении. Позитивно и с энтузиазмом говорит о лицее, коллегам, как на работе, так и за ее пределами. Позитивно воспринимает учреждение и себя в учреждении. Не позволяет себе неконструктивной критики или брюзжания. Корректен в общении, выражении своего мнения с коллегами, руководством. Искренне гордится своим учреждением.