

Согласовано на общем
собрание работников
Частного общеобразовательного
учреждения «Православная школа
во имя Александра Невского»
Протокол № 01 от 01.11.2019

УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧОУ

«Православная школа»

Додонов

Приказ №



Положение об оплате труда работников Частного общеобразовательного учреждения «Православная школа в имя Александра Невского»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Частного общеобразовательного учреждения «Православная школа во имя Александра Невского» (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Курганской области, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников ЧОУ «Православная школа» (далее - учреждение).

2. Система оплаты труда работников учреждения (далее-работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – квалификационные характеристики) или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 (далее – номенклатура);
- 6) рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности муниципальных учреждения в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;
- 9) мнения общего собрания работников учреждения.

3. Условия оплаты труда работников учреждения включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Система оплаты труда работников учреждения, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки учреждения.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

7. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

9. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с трудовым коллективом в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

11. 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 законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

12. Руководитель учреждения (далее руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала учреждения

13. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

14. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогического работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тарифная ставка педагогическим работникам устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

15. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования».

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 5 к Положению.

Лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования», и назначенным в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии на соответствующую должность так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, устанавливается минимальная тарифная ставка, минимальный оклад (должностной оклад).

17. Положением предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент за наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий;

- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам учреждений предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, окладов (должностных окладов) без учета повышения по другим основаниям.

18. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, которым присвоены почетные звания, знаки отличия Российской Федерации или СССР, спортивные звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, знака отличия, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации "Народный...", "Заслуженный..." при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, знак отличия «За наставничество»	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

19. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, почетных званий, знаков отличия Российской Федерации или СССР, спортивных званий, производится:

- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени в соответствии с приказом Министерства высшего образования и науки Российской Федерации;

- при присвоении знака отличия, почетного звания - с даты присвоения знака отличия, почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации.

- при присвоении спортивного звания - с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».

20. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптированной образовательной программе в режиме инклюзии	0,05

21. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V Положения (при наличии денежных средств).

22. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала учреждений производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения (при наличии денежных средств).

Раздел III. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников

23. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема установленного им при тарификации.

24. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других организаций.

25. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной тарифной ставки педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

26. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

27. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из установленного размера тарифной ставки педагогического работника согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов, при наличии условий для их установления.

Раздел IV. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя

28. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

29. Оклад (должностной оклад) руководителя определяется трудовым договором исходя из минимального размера оклада (должностного оклада).

Размер оклада (должностного оклада) руководителя определяется по следующей формуле:

$Dp = Mo \times Kупр$, где:

Dp - оклад (должностной оклад) руководителя;

Mo – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя равный 20000 руб.;

Kупр - коэффициент масштаба управления.

30. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю учредителем.

31. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного окладов (должностных окладов) руководителя учреждения.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

32. Премирование руководителей осуществляются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных учреждений, утвержденным учредителем (при наличии денежных средств).

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения (при наличии денежных средств).

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются учредителем в трудовом договоре с руководителем образовательного учреждения.

33. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом V Положения (при наличии денежных средств).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

34. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VI Положения (при наличии денежных средств).

Раздел V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

35. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам учреждений при наличии оснований для их выплаты (при наличии денежных средств).

36. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Курганской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

37. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

38. Работникам учреждений при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и других видов дополнительной работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). (Приложение 1).

- выплата в целях обеспечения соответствия размера месячной заработной платы работников образовательных учреждений, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), минимальному размеру оплаты труда, установленному Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – доплата до минимального размера оплаты труда).

39. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов или в абсолютном размере. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

40. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере не менее 4% оклада (должностного оклада). Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются учредителем.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

41. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются учредителем.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

42. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются работодателем.

43. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры за сверхурочную работу определяются работодателем.

44. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

45. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

46. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и других видов дополнительной работы и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором. Размеры выплат, установленные локальными правовыми актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам за работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты.

47. Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом коэффициента за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15 процентов, (далее – минимальный размер оплаты труда), и месячной заработной платой работника образовательного учреждения с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается ежемесячно, в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени приказом руководителя образовательного учреждения работникам образовательного учреждения, заработная плата которых, с учётом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера, ниже минимального размера оплаты труда.

48. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

49. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда (при наличии денежных средств) и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

50. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми- сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, за наличие квалификационной категории);

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

51. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

52. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. (Приложение 2)

53. Распределение выплат стимулирующего характера по результатам работы работникам учреждения по результатам труда производится комиссией по распределению стимулирующих выплат по представлению директора школы.

В состав комиссии входит директор школы, заместитель директора, духовник школы, председатель совета родителей.

54. Установление выплат стимулирующего характера производится один раз в месяц, что позволяет учитывать динамику достижений.

55. Персональный размер базовой стимулирующей выплаты рассчитывается по формуле:

$$БВ = \Phi : УЧ * К * 0,7$$

где Φ – сумма стимулирующих выплат по школе в месяц;

УЧ – количество учебных часов по школьному плану в целом по школе за неделю;

К – недельная нагрузка учителя.

56. Размер базовой стимулирующей выплаты увеличивается:

- на 20% – за высокое качество проводимых уроков и внеклассных мероприятий;
- на 20% – за высокие результаты административных контрольных работ, промежуточной и итоговой аттестации;
- на 20% – за безукоризненное состояние школьной документации;
- на 20% – за высокую исполнительную дисциплину;
- на 20% – за активное и результативное участие в школьных и внешкольных воспитательных мероприятиях;
- на 20% – за инновационную деятельность.

57. Размер базовой стимулирующей выплаты уменьшается:

- на 20% – за низкое качество проводимых уроков и внеклассных мероприятий;
- на 20% – за низкие результаты административных контрольных работ, промежуточной и итоговой аттестации;
- на 20% – за нарушение требований к ведению школьной документации;
- на 20% – за низкую исполнительную дисциплину;
- на 20% – за срыв школьных и внешкольных воспитательных мероприятий.

58. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей, с учетом фактически проработанного времени.

Работники учреждения представляют комиссии по распределению стимулирующих выплат материалы по самоанализу деятельности в соответствии с критериями. Сроки представления учителем материалов по самоанализу - до 5 числа каждого месяца.

Не производится назначение стимулирующих выплат следующим категориям работников учреждения:

- не проработавшим отчетный период для назначения стимулирующих выплат;
- имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

59. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учреждения учитываются:

- результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые заместителями руководителя учреждения и руководителями МО;
- результаты самооценки работников учреждения в соответствии с представленными заместителям директора учреждения отчетами работников учреждения;
- возможные результаты независимой и (или) общественной оценки.

60. Заместители руководителя и руководители МО учреждения представляют на комиссию по распределению выплат стимулирующего характера аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников.

Данная информация является основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда, и, соответственно, устанавливает размеры стимулирующих выплат на каждый месяц или основанием для осуществления единовременных премий.

61. Порядок рассмотрения комиссией вопроса о стимулировании работников учреждения устанавливается данным Положением.

62. Размер стимулирующих выплат определяется ежемесячно, а периодичность выплаты указывается в приказе директора учреждения.

63. Комиссия по распределению стимулирующих выплат имеет право представлять результаты, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности

директора учреждения со стороны трудового коллектива учреждения, обучающихся и их родителей (законных представителей), на рассмотрение учредителя при рассмотрении вопроса о распределении стимулирующих выплат руководителям общеобразовательного учреждения.

64. На заседаниях комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает и принимает:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учреждения за предыдущий период, в котором администрацией учреждения должны быть отражены полученные после осуществления процедур мониторинга результаты для оценки работы по каждому работнику учреждения;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок каждому работнику, а также размеры премий.

Решения комиссии по распределению стимулирующих выплат принимаются простым большинством голосов в соответствии с настоящим Положением и утверждается приказом директора школы.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист (приложение 6) и принимает большинством голосов решение, которое представляет на утверждение руководителю учреждения.

65. Со дня оглашения решения в течение 3 рабочих дней работники вправе подать, а комиссия по распределению выплат стимулирующего характера обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, принимаются меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 5 календарных дней решение комиссии по распределению выплат стимулирующего характера об утверждении оценочного листа вступает в силу.

66. Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией школы данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период рассматриваются на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат.

После принятия решения комиссии по распределению стимулирующих выплат издается приказ руководителя учреждения об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы работникам учреждения на соответствующий период.

67. Премирование работников школы производится при наличии денежных средств.

Премии устанавливаются по результатам деятельности работника за текущий период, учитывают инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; результаты участия в выполнении особо важных работ и организации мероприятий. Премии устанавливаются на основании ходатайства директора, заместителей директора, педагогического совета школы и оформляются приказом директора школы.

Виды деятельности, за которые устанавливаются премии, закрепляются настоящим Положением в соответствии с приложением 3.

Раздел VII. Другие вопросы оплаты труда

68. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится по основаниям и в порядке, установленном настоящим Положением (при наличии денежных средств).

69. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда, а также за счет полученных учреждением внебюджетные средства, и распределяется между работниками в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ЧОУ «Православная школа»

Выплаты компенсационного характера

Критерии оценки эффективности работы учителя	
Показатель деятельности	Выплаты, % от РТС
<p>За выполнение функций классного руководителя</p> <p>За проверку тетрадей</p> <p>Порядок определения данной выплаты определяется по формуле РТС : 18 : (14 x К) x на количество преподаваемых часов по данному предмету x на количество обучаемых учеников. РТС – размер тарифной ставки в зависимости от категории (приложение 5); К – количество классов, в которых преподает учитель</p>	<p>- 1000 рублей при наличии в классе 14 и более детей, при наличии менее 14 учащихся – пропорционально их количеству;</p> <p>- Проверка тетрадей 1- 4 классов - до 10%</p> <p>За проверку письменных работ 5-9 классов:</p> <p>- по русскому языку - до 15%;</p> <p>- по математике - до 10%;</p> <p>- по литературе, биологии, химии, иностранному языку, физике - до 5%;</p> <p>- географии, истории, обществознанию, ИЗО, черчению, технологии, ТПК - до 3%</p>
За реализацию адаптированных общеобразовательных программ	До 20%
Заведование кабинетом	<p>- Заведование паспортизированными учебными кабинетами, классными комнатами до 10%</p> <p>- Заведование учебной комбинированной мастерской технического труда, до 20%</p> <p>- Заведование спортивным залом до 20%</p> <p>- Заведование кабинетом информатики до 20%</p> <p>- Заведование музеем до 20%</p>
За проведение динамических пауз в 1 классе	До 5 %
За работу со школьным сайтом, электронным журналом, за информационное обеспечение образовательного процесса	До 25%
За заведование учебно – опытным участком	До 10%
За наставничество над молодым педагогом	До 3%
За социально-педагогическое сопровождение детей – сирот, опекаемых	До 20%
За ведение документации педагогических мероприятий: педсоветов, совещаний и т.п.	До 4%

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников ЧОУ «Православная
школа»

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

1. Качество проводимых уроков и внеклассных мероприятий
2. Состояние школьной документации.
3. Результаты административных контрольных работ, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.
4. Исполнительская дисциплина.
5. Участие в школьных и внешкольных воспитательных мероприятиях

Премирование работников

Премии работникам школы устанавливаются за следующие виды деятельности:

- 1) За проведение походов и экскурсий во внеурочное время – до 300 руб. (за 1 день)
- 2) За подготовку победителей и призеров олимпиад и конкурсов различного уровня:
 - школьного уровня – до 300 руб.
 - городского уровня – до 1000 руб.
 - регионального уровня – до 3000 руб.
 - федерального уровня – до 3500 руб.
- 3) За подготовку обучающихся к сдаче экзаменов по предмету в форме ГИА и качество сдачи выпускных экзаменов по предмету:
 - 100% сдача экзаменов всеми выпускниками по предмету – до 1000 руб.
 - средний балл сдачи экзамена по предмету равен или выше среднего по району – до 2000 руб.
 - средний балл сдачи экзамена по предмету равен или выше среднего по области – до 2500 руб.
- 4) За подготовку и проведение открытых мероприятий, семинаров, практикумов, мастер-классов различного уровня:
 - школьного уровня – до 1000 руб.
 - городского уровня – до 2000 руб.
 - регионального уровня – до 3000 руб.
 - федерального уровня – до 4000руб.
- 5) За печатные работы, публичные выступления и представление школы на различном уровне (родительские собрания, конференции, методические семинары и т.п.):
 - городского уровня – до 500 руб.
 - областного уровня – до 1000 руб.
 - федерального уровня – до 2000 руб.
- 6) За организацию и проведение на базе школы городских и областных мероприятий (соревнования, семинары, конкурсы, слеты и т.п.)– до 1000 руб.
- 7) За качественное выполнение должностных обязанностей – до 1000 руб.
- 8) За сбор и выдачу учебников учащимся на новый учебный год– до 1000 руб.
- 9) За работу с детьми в школьном лагере с дневным пребыванием детей – до 1000 руб.
- 10) За руководство школьным лагерем с дневным пребыванием детей – до 3000 руб.
- 11) За привлечение внебюджетных средств – до 10% от суммы привлеченных средств.
- 12) За использование современных форм организации труда, творческую инициативу и результативность по итогам месяца, четверти, года – до 50% от ставки.

Материальная помощь

Материальная помощь выплачивается работникам школы (для которых работа в школе является основным местом работы):

- достигшим пенсионного возраста – 3000 рублей.
- на похороны родителей, супругов, детей, работников – 4000 рублей.
- на свадьбу самих работников - от 1500 до 3000 рублей.
- при стихийных бедствиях (краже, пожаре, наводнении и т.п.) - от 2000 до 4000 рублей.
- при несчастных случаях на производстве от 2000 до 4000 рублей.
- тяжелая болезнь (операция, длительное лечение, дорогостоящее лекарство) – от 2000 до 5000 рублей.

Источником финансирования материальной помощи являются внебюджетные средства и экономия ФОТ.

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
ЧОУ «Православная школа»

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям педагогических работников

Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование				Для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование			
	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствующая занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория	Без предъявления требований к стажу работы	II квалификационная категория или соответствующая занимаемой должности	I квалификационная категория	Высшая квалификационная категория
Квалификационный уровень, наименование должности								
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель	9282,5	9746,25	11137,5	12531,25	10673,75	11137,5	12068,75	13462,5
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	9470	9942,5	11363,75	12783,75	10890	11363,75	12311,25	13730
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог	9660	10141,25	11828,75	13042,5	11111,25	11590	12557,5	14007,5
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог	10108,75	10615	11120	12128,75	11635	12566,25	13571,25	14657,5

