**Приложение № 2**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

 **«Гикаловская средняя общеобразовательная школа»**

 **«Согласовано» «Утверждено»**

 Председатель профкома: Директор школы:

 Умарова Р.Х. \_\_\_\_\_ Дукаева М.К.\_\_\_\_\_

 «10 » 01. 2020 г. «10» 01.2020 г.

**Положение**

**об условиях оплаты труда по новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Гикаловская СОШ»**

**Грозненского муниципального района**

 **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Гикаловская СОШ» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МБОУ «Гикаловская СОШ» (далее - учреждение) разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений»;

- Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.08.2018 г. №167 «О внесении изменений в Постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184»,

- Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 г. № 184;

- нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда.

 - ФЗ№273-ФЗ от 29.12.2012года.

2. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая системой оплаты труда в соответствии с настоящим постановлением, окажется ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата в пределах планового фонда оплаты труда.

4. Средняя заработная плата педагогического работника организацииобщего образования, 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 (трудовыеобязанности), должна составлять не менее 100 процентов от среднейзаработной платы в Чеченской Республике.

 5. 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.

 6.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.

 7. Базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются на основе отнесения их должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным

квалификационным группам.

 8. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за почетное звание;

персональный повышающий коэффициент.

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

 9. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном нормативном акте организации. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников организации.

 10. 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;

работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,1.

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.

 11. 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.

1. **Выплаты компенсационного характера**

Виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо 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).

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.

Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

|  |  |
| --- | --- |
| **Виды работ** | **Компенсационный****коэффициент в****процентах** |
| **За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда** |
| с тяжелыми и вредными условиями труда | **12** |
| с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда | **24** |
| **За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных** |
| За работу в ночное время | **35** |
| За работу в выходные и праздничные дни | **В соответствии с****ТК РФ.** |
| **За работу, не входящую в круг основных обязанностей** |
| *За классное руководство:* |
| в 1 -4 классах | **15** |
| в 5-11 классах | **20** |
| в учреждениях начального и среднегопрофессионального образования | **15** |
| *За проверку письменных работ:* |
| в 1 -4 классах | **10** |
| по русскому языку, родному языку, литературе | **15** |
| По математике, иностранному языку, черчению,конструированию, технической механике | **10** |
| За заведование вечерним, заочным отделением,отделением по специальности | **25** |
| *За заведование учебными кабинетами, лабораториями:* |
| в школах | **10** |
| в учреждениях начального и среднегопрофессионального образования | **15** |
| За заведование учебными мастерскими | **35** |
| За заведование учебно-опытными участками | **15** |
| За работу с библиотечным фондом учебников | **20** |
| Учителям, преподавателям, другим работникам заобслуживание вычислительной техники | **15** |
| За руководство методобъединениями, предметными,цикловыми комиссиями | **15** |
| Руководителю кружка по духовно-нравственному иправовому воспитанию | **20** |
| Одному из учителей начальной, общеобразовательнойшколы, с числом учащихся до 50 человек заруководство школой | **50** |
| Учителям, преподавателям за исполнение обязанностеймастера учебных мастерских: заведование учебными мастерскими | **25** |
| Педагогическим работникам за проведениевнеклассной работы по физическому воспитанию вшколах, школах-интернатах с количеством классов:от 10 до 19от 20 до 29от 30 и более | **25****60****100** |
| Преподавателям за заведование (руководство)производственной практикой | **25** |
| Заместителю руководителя поадминистративно-хозяйственной части (завхозу) школ,школ-интернатов, имеющих подсобные хозяйства | **20** |
| Педагогическим работникам за наставничество. | **10** |

 **III. Выплаты стимулирующего характера**

Цель стимулирования - повышение качества оказания образовательных услуг в учреждении, обеспечение оплаты труда от конечных результатов работы.

 **- К выплатам стимулирующего характера относятся:**

надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы; выплаты за качество работы.

 - **Условия и размеры выплат стимулирующего характера** **.**

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных организацией на оплату труда работников.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

 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 результат 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.

**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 государственного задания;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) за наличие ученой степени,

5) за наличие нагрудного знака;

6) премиальные выплаты по итогам работы:

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.

 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%;**

денежные выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующим образовательную программу дошкольного образования за превышение сверх установленных норм плановой наполняемости группы в размере **1000 рублей**;

педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) регионального, окружного и федерального значения - до **10 %;**

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 штатном расписании образовательного учреждения - до **10%**;

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

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

методистам методических, учебно-методических кабинетов (центров) - до **10%;**

работникам, ответственным за организацию питания в образовательных учреждениях - до **10%.**

 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 объектов к учебному году;

при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

устранении последствий аварий.

 Размеры, условия и порядок установления стимулирующей выплаты - премии утверждаются положением о премировании работников организации или положением об оплате труда работников организации.

 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.

 В целях социальной защищенности работников организаций и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя организации применяется **единовременное премирование работников организаций:**

1) в связи с празднованием Дня учителя;

2) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

3) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;

4) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

 Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников организации, принятым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

 Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам **материальную помощь**.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом организации, принятым руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации или (и) коллективным договором, соглашением.

 Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д.

 **Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно и максимальными размерами не ограничиваются.**

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

**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.

 **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.

 Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании **Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией.**

 Премирование работников производится в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование****должности** | **Основание для премирования** |
| *Педагогические**работники* | Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения |
| Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня |
| Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программуглубленного изучения предметов |
| Подготовка и проведение внешкольных мероприятий |
| Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий |
|  23 |
| Использование в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий (физкультминутки) |
| Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) |
| Организация и проведение мероприятии,способствующих сохранению и восстановлениюпсихического, физического здоровья учащихся(тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.) |
| Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек |
| Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы и учащихся, родителей, общественности |
| Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних |
| Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины |
| Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуации |
| Образцовое содержание кабинета |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины(подготовки отчетов, заполнение журналов) |
| *Заместители**директоров по**УВР, ВР* | Организация предпрофильного и профильного обучения |
| Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы |
| Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся |
| Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса |
| Качественная организация работы общественныхорганов, участвующих в управлении школой (экспертно- методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) |
| Достижения обучающимися образовательныхучреждений спортивной направленности высокихспортивных результатов, позволяющих войти в основной и резервный составы сборных России по определенным видам спорта |
| Подготовка высококвалифицированного обучающегося - спортсмена в образовательных учреждениях спортивной направленности |
| Сохранение контингента учащихся в 10-11 классах |
| Высокий уровень организации аттестациипедагогических работников школы |
| Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |
| *Заместитель**директора по**АХЧ* | Обеспечение санитарно- гигиенических условий впомещениях школы |
| Обеспечение выполнения требований пожарной иэлектробезопасности, охраны труда |
| Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ |
| *Работники**бухгалтерии* | Своевременное и качественное предоставлениеотчетности |
| Разработка новых программ, положений, подготовкаэкономических расчетов |
| Качественное ведение документации |
| *Педагог-психолог,**социальный**педагог* | Результативность коррекционной развивающей работы с учащимися |
| Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля |
|   |
|  |
| *Библиотекарь* | Высокая читательская активность обучающихся |
| Пропаганда чтения как нормы культурного досуга |
| Участие в общешкольных и районных мероприятиях |
| Оформление тематических выставок |
| Выполнение плана работы библиотекаря |
| *Водитель* | Обеспечение исправного технического состоянияавтотранспорта |
| Обеспечение безопасной перевозки детей |
| Отсутствие ДТП, замечаний |
| *Обслуживающий**персонал (уборщица,**дворник и т.д.)* | Проведение генеральных уборок |
| Содержание участка в соответствие с требованиями |
| СанПиН, качественная уборка помещений |
| Оперативность выполнения заявок по устранениютехнических неполадок |

**Премирование работника не производится при наличии у него дисциплинарного взыскания.**

 Надбавка за сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам образовательных учреждений на определенный срок, но не более одного учебного года.

 **4.** **Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений**

Минимальные размеры должностных окладов работников организаций, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к трем квалификационным

уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

 **Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала.**

 Минимальные размеры должностных окладов работников организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

 Работникам организации из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном нормативном акте организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,2.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников организации.

 С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

 **Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.**

 Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 **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.**

**Средняя заработная плата руководителей организаций не может превышать среднюю заработную плату работников основного персонала за отчетный год более чем в 3 раза.**

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового

договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

 **К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация.**

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

 **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.**

 **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.**

 **Оклад (должностной оклад) заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже оклада(должностного оклада) руководителя.**

 Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю организации устанавливаются **главным распорядителем бюджетных средств** в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем организации.

 ***При осуществлении стимулирующих выплат руководителей организаций учитываются следующие показатели:***

***1) качество и общедоступность образования в организации:***

***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 обеспеченность учебно-воспитательного процесса;***

***обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения(воспитания);***

***обеспечение санитарно-бытовых условий, 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 обучающихся;***

***организация различных форм работы по дополнительному образованию;***

***отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (воспитанниками);***

***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 организации 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;***

***6) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в организации:***

***организация обеспечения учащихся горячим питанием;***

***организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников);***

***организация обучения детей с отклонениями в развитии.***

 **С учетом условий и результатов труда заместителям руководителя организации и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.**

**5. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения**

1. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до образовательного учреждения, долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;

на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе , надбавки к должностным окладам (ФОТоу).

2. ФОТоу состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

**ФОТоу = ФОТб + ФОТст**

3. Объем стимулирующей части (ФОТст) определяется по формуле:

**ФОТст = ФОТоу \*ш ,**

**где:**

**ш - стимулирующая доля ФОТоу.**

(Значение **ш** определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно).

4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), и прочего персонала (административно-управленческого, педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего

обслуживающего персонала).

ФОТб складывается из:

**ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТувп + ФОТмоп,**

**где:**

**ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;**

**ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;**

**ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;**

**ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.**

 5. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

 6. Общий объем фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) в базовой части фонда оплаты труда **(ФОТб)** определяется по формуле:

**ФОТ уп = ФОТб \* уп,**

**где:**

**уп - доля ФОТуп в базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).**

 7. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс **(ФОТпп)**, определяется по формуле:

**ФОТпп = ФОТб \* пп,**

**где:**

**пп - доля ФОТпп в базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).**

Рекомендуемое значение **пп** может меняться образовательным учреждением самостоятельно в сторону увеличения.

 Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в размерах, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

**6.** **Расчет базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

 1. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп).

 2. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

**Зп = О + К + С,**

**где:**

**Зп - заработная плата педагога;**

**О - оклад педагогического работника;**

**К - компенсационные выплаты;**

**С - стимулирующие выплаты.**

**4.3. Оклад педагогического работника определяется по формуле**

**где:**

**Об - базовая ставка (оклад) педагогического работника;**

**Чн - фактическая нагрузка в неделю;**

**Чс - норма часов педагогической работы в неделю.**

 **3. Базовый оклад педагогического работника определяется по**

**формуле:**

**Об = Б\*(Кк\*Кз\*Кп),**

**где:**

**Об - базовая ставка (оклад) педагога;**

**Б - базовая единица;**

**К,< - коэффициент квалификации;**

**Кс - коэффициент звания;**

**Кп - коэффициент персональный;**

 **4. Расчет базовой заработной платы руководителя образовательного учреждения**

 Базовая часть заработной платы руководителя образовательного учреждения устанавливается его учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда руководителей, по следующей формуле:

**БЗПр = ЗПпср х Ку, где:**

**БЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;**

**ЗПпср - средняя заработная плата в базовой части педагогических работников данного образовательного учреждения;**

**Ку - повышающий коэффициент управления.**

 **5. Формирование фонда оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала**

Фонд оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется на основании тарифных ставок (окладов) в соответствии с Единой тарифной сеткой по оплате труда работников

организаций бюджетной сферы Чеченской Республики, установленной постановлением Правительства Чеченской Республики от 23 мая 2011 г. № 73, и с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим постановлением, а также Федеральным законом от 1 июня 2011 года № 106-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона " О минимальном размере оплаты труда".

 **Руководитель организации несет ответственность за нарушение оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.**

 **При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.**