

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического совета

от 27 08 2014 №01

УТВЕРЖДАЮ
директор НОУ - Традиционная
гимназия во имя Святителя
Митрофана Воронежского



/ Василь С.Ю./

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников НОУ – Традиционная гимназия
во имя Святителя Митрофана Воронежского**

УТВЕРЖДАЮ
директор НОУ - Традиционная гимназия
во имя Святителя Митрофана Воронежского
_____ прот. Сергей Васин
«_» _____ 20__ г.

**Положение
об оплате труда работников в НОУ-Традиционная гимназия
во имя Святителя Митрофана Воронежского**

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда в НОУ-Традиционная гимназия во имя Святителя Митрофана Воронежского (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утверждённым приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 26 июня 2013 года № 693, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников гимназии за счет средств субсидии из бюджета Воронежской области и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников гимназии, в том числе руководителя его заместителей и главного бухгалтера.

1.2. ПКГ и квалификационные уровни определяются для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1.3. Система оплаты труда работников гимназии формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании гимназии, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения представительного органа - Совета Учреждения в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников образовательных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы (Приложение 1), нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приложение к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 № 818);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, базовый оклад (базовый должностной оклад) работника, полностью отработавшего за календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда за месяц.

1.5. Положение об оплате труда в гимназии устанавливается в соответствии с соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и Уставом гимназии.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Приложение 2).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также *компенсационные выплаты* (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), *стимулирующие выплаты* (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и *выплаты социального характера*.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения Совета Учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам гимназии с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда гимназии.

3. Формирование фонда оплаты труда гимназии

Формирование фонда оплаты труда гимназии осуществляется в пределах объема средств, выделяемых гимназии на текущий финансовый год, определенного в соответствии с суммой субсидии для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием образовательных услуг в соответствии с ФГОС ООУ.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \frac{S \times K_s \times (1 - \text{Уч.р.})}{B}, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

S – сумма субсидии для возмещения нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным (муниципальным) заданием государственных (муниципальных) услуг (выполнением работ);

K_s = 1. – коэффициент увеличения субсидии для гимназии;

Уч.р. – доля учебных расходов в нормативе финансового обеспечения реализации образовательных программ;

B – коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование, на случай временной нетрудоспособности, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

4. Распределение фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда гимназии состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – стимулирующая доля ФОТ_{оо}.

Рекомендуются следующие значения стимулирующей доли ФОТ_{оо}¹:

- на 1 сентября 2013 не менее 15%;
- на 1 сентября 2014 не менее 20%;
- на 1 сентября 2015 не менее 30%.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогического (учителя, преподаватели, воспитатели групп продленного дня, педагог-психолог, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) персонала гимназии и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{пн}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{пн} – фонд оплаты труда для педагогического персонала (учителя и другие педагогические работники);

4.3. Особенность формирования базовой части фонда оплаты труда учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей формируется из:

$$\text{ФОТ}_{\text{у}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{наз}} + \text{В}_{\text{кк}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{аз} – фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

ФОТ_{наз} – фонд оплаты труда за неаудиторную занятость;

В_{кк} – выплаты компенсационного характера.

¹ В случае, если на момент принятия локального акта общеобразовательной организацией доля стимулирующей части фонда оплаты была больше, чем указано в настоящем Положении, то фиксируется достигнутое значение.

Рекомендуемые доли $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ – не более 90%, $\text{ФОТ}_{\text{наз}}$ – не менее 10%.

Конкретное соотношение между $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ и $\text{ФОТ}_{\text{наз}}$ учителей определяется гимназией самостоятельно.

4.4. Директор гимназии на основе рекомендаций (Приложение 1) формирует и утверждает штатное расписание гимназии в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Оплата труда работников гимназии производится на основании трудовых договоров между директором и работниками.

5. Расчет заработной платы работников

5.1. Месячная заработная плата работников общеобразовательной организации определяется по следующей формуле:

$$Зп = Од + К + С + В_{\text{сх}}, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

Од – оклад (должностной оклад);

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты;

В_{сх} – выплаты социального характера.

Оклад (должностной оклад) рассчитывается по формуле:

$$Од = Б \times K_c \times K_n, \text{ где:}$$

Б – оклад по ПКГ (Приложение 2);

К_с - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25)²;

К_н – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

При этом постоянно гарантированной величиной является оклад (должностной оклад), ставка заработной платы и коэффициент постоянных повышающих надбавок. Остальные части заработной платы выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в соответствии с условиями труда, его количеством, качеством.

Таблица 1

Размеры постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы

№ п/п	Категории работников и основания установления надбавок	Размер K_n	Примечания
1.	Всем работникам при наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории.
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.4	
1.2.	- первая квалификационная категория	1.2	
1.3.	- вторая квалификационная категория	1.1 ³	Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях: - длительный отпуск до года; - заграничная командировка; - длительное лечение (более 6 месяцев);

² Применяется только в отношении педагогических работников.

³ Сохраняется в течение срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, в случае аттестации педагогического работника на соответствие занимаемой должности коэффициент не применяется.

			<p>- в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту.</p> <p>После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.</p>
2.	Работникам за стаж непрерывной работы (выслугу лет). При стаже:		<p>Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы.</p> <p>В стаж непрерывной работы включается:</p> <ul style="list-style-type: none"> - время работы в данной организации; - время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию; - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией; - для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.
2.1.	- от 3 до 5 лет	1.02	
2.2.	- от 5 до 10 лет	1.03	
2.3.	- от 10 до 15 лет	1.05	
2.4.	- свыше 15 лет	1.07	
3.	Педагогическим работникам за наличие государственных наград, Почетного звания, ученой степени и ученого звания:		
3.1.	- при наличии ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1.2	
3.2.	- при наличии ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации и/или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	1.1	
3.3.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации, СССР («Народный ...», «Заслуженный ...»)	1.2	
3.4.	- при наличии отраслевых наград и почетных званий	1.1	
4.	Молодым специалистам (в возрасте до 30 лет), заключившим трудовой договор в первые пять лет после окончания профессиональных образовательных		<p>Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период первых пяти лет профессиональной деятельности в образовательных</p>

	организаций либо образовательных организаций высшего образования по профилю деятельности:		организациях со дня заключения трудового договора. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательной организации в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания профессиональной образовательной организации либо образовательной организации высшего образования.
4.1.	- с образовательной организацией, расположенной в городской местности	1.2	
4.2.	- с образовательной организацией, расположенной в городской местности (при наличии диплома с отличием)	1.25	
5.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому или дистанционное обучение больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения).	1.2	
6.	Специалистам психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1.2	
7.	Педагогическим работникам и специалистам за работу в колледжах, лицеях и гимназиях. ⁴	1.15	

5.2. При наличии нескольких оснований для установления постоянных повышающих надбавок расчет коэффициента постоянных повышающих надбавок к окладу производится по формуле:

$$K_n = (k_1 + k_2 \dots + k_n) - (n - 1)$$

5.3. Повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по вышеуказанным основаниям образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема работы (учебной нагрузки, педагогической работы и т.д.).

5.4. Особенности расчета заработной платы учителей в гимназии.

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

$$O_d = O_{аз} + O_{наз}, \text{ где:}$$

O_d – оклад (должностной оклад) педагогического работника;

O_{аз} – оплата за аудиторную занятость;

O_{наз} – оплата за неаудиторную занятость.

5.4.1. Расчёт заработной платы учителей на основе окладов по ПКГ.

Размер оплаты за аудиторную занятость учителей определяется по следующей формуле:

$$O_{аз} = \frac{B \times K_c \times K_n \times \Phi_n}{H_{чс}} \times K_{пр} \times K, \text{ где:}$$

B – оклад по ПКГ (Приложение 2);

K_c - коэффициент удорожания по местонахождению общеобразовательной организации (город - 1, село - 1,25);

⁴ Норма действует до 31.12.2014 года.

K_n – коэффициент постоянных повышающих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в зависимости от специфики и особенностей труда (Таблица 1).

Φ_n - фактическая учебная нагрузка в неделю;

$N_{чс}$ - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18ч. – учителям 1-11 классов);

$K_{пр}$ - коэффициент, учитывающий особенности обучения предметам, устанавливается следующим образом (Таблица 2):

Таблица 2

Коэффициенты, учитывающие особенности обучения предметам

№ п/п	Сумма баллов	Значение коэффициента
1.	Если сумма баллов особенности предмета больше 3	1,15
2.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 3, но больше 2	1,10
3.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 2, но больше 1	1,05
4.	Если сумма баллов особенности предмета не больше 1	1,00

$K_{пр}$ вычисляется исходя из суммы баллов особенности предмета (Таблица 3).

Таблица 3

Расчёт коэффициента за особенность предмета ($K_{пр}$)

Предметы	Показатели						Сумма баллов	$K_{пр}$
	ЕГЭ	Подготовка	Лабораторные	Условия	Тетради	ТБ		
Начальная школа		1			2		3	1,1
Русский язык	2	1			2		5	1,15
Литература	1	1			1		3	1,1
Иностранный язык	1	1			1		3	1,1
Математика	2	0,5			2		4,5	1,15
История, обществознание	1	1					2	1,05
География	1	0,5			1		2,5	1,05
Физика	1	0,5	0,5		1		3	1,1
Химия	1	1			1		3	1,1
Биология	1	0,5					1,5	1,05
Информатика и ИКТ	1	1	0,5	1		1	4,5	1,15
Изобразительное искусство, МХК		0,5					0,5	1
Технология, трудовое обучение		0,5				1	1,5	1,05
Физическая культура		0,5				1	1,5	1,05
Музыка		0,5					0,5	1
ОБЖ		0,5					0,5	1

где показатели особенности предметов имеют следующие значения:

ЕГЭ - участие предмета в ЕГЭ (2 - обязательный, 1 - по выбору, 0 - нет);

Подготовка - сложность подготовки к занятиям (большая информативная емкость предмета, обновление содержания, большое количество источников, изготовление дидактических и инструктивно-методических материалов) (1;0,5);

Лабораторные - требуется подготовка лабораторного и демонстрационного оборудования (1;0);

Условия - неблагоприятные условия труда педагога (химия, информатика (1;0));

Тетради - проверка тетрадей (2- проверка высокой трудоемкости, 1 - проверка средней трудоемкости, 0 - не требуется);

ТБ - особые требования по охране труда и здоровья обучающихся (1;0).

Числовые значения показателей особенностей предметов в гимназии устанавливаются самостоятельно директором с учетом мнения представительного органа общеобразовательной организации - Совета Учреждения, наделенного соответствующими полномочиями.

Числовое значение показателя особенностей предметов при замещении другим учителем устанавливается в размере 1,05.

Размер оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя рассчитывается по каждому предмету и ступени отдельно, полученные значения суммируются.

5.4.2. **Расчет оплаты за неаудиторную занятость** от средней стоимости 1 часа учебной работы с классом.

Средняя стоимость 1 часа учебной работы с классом ($C_{\text{кл-час}}$) определяется по формуле:

$$C_{\text{кл-час}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}}}{Уп}, \text{ где:}$$

ФОТ_{аз} - фонд оплаты труда за аудиторную занятость;

Уп – фактический объём часов по учебному плану организации (с учетом деления на группы и объединения классов).

Оплата за неаудиторную занятость ($O_{\text{наз}}$) при использовании средней стоимости 1 часа учебной работы с классом, сложившаяся в гимназии, определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{наз}} = C_{\text{кл-час}} \times Уп_{\text{наз}}, \text{ где:}$$

Уп_{наз} – количество часов неаудиторной занятости.

Учитывая требования к структуре образовательной программы, определенные федеральными государственными образовательными стандартами, в структуре базовой части оплаты труда педагогических работников возможен учет видов деятельности (Таблица 4), подлежащих локальному нормированию и определению стоимости в общеобразовательной организации.

Таблица 4

**Виды неаудиторной деятельности
в условиях реализации ФГОС общего образования**

№ п/п	Название	Количество затраченного времени (час)	Аннотация
1.	Факультатив Кружок Спортивная секция	1	Дополнение, углубление знаний, умений учащихся по предметам; расширение кругозора; развитие детской одарённости и творческих способностей; формирование творческой активности и здорового образа жизни учащихся
2.	Экскурсия Паломническая поездка	1–3	Посещение детьми святых, памятных и историко-архитектурных мест, культурных центров, природных объектов — лесов, парков, рек, заповедников и заказников, а также предприятий, учреждений и т.д.
3.	Конкурс	2–4	Создание конкурентной среды для предъявления

	Олимпиада Турнир Соревнование		каких-либо конкретных результатов
4.	Семинар Конференция	1–2	Среда позиционного обсуждения темы; представление результатов учебно-исследовательских проектов
5.	Индивидуальные занятия	1	Индивидуальная работа с учеником
6.	Консультация	1	Учащийся формулирует вопросы самостоятельно
7.	Он-лайн занятия	1	Совокупность технических и организационных мер, направленных на обеспечение двусторонней аудио- и видеосвязи между двумя удаленными объектами.
8.	Постановка Репетиция Выступление	1 - 6	Подготовка коллективного публичного выступления
9.	Исследовательская практика	1 - 6	Выполнение практической части исследовательской работы в специализированных лабораториях или в полевых условиях
10.	Летняя школа	12–24	
11.	Проект	2 – 8	Организация деятельности учащегося на создание материализованного продукта.
12.	И другие виды деятельности, отражающие образовательную программу общеобразовательной организации.		

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

6.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы – не менее **4% от** оплаты за фактическую учебную нагрузку учителя, должностного оклада работника.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие в общественной работе, ведение музейной работы), устанавливаются самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда.

6.4. При определении компенсационных выплат за классное руководство и заведование кабинетом, лабораторией, применяется формула:

$K = B \times K_p$, где:

K – компенсационные выплаты;

B – оклад по ПКГ;

K_p – коэффициент компенсационных выплат (Таблица 5).

Размеры коэффициента компенсационных выплат

№ п/п	Виды работ	Значение Кр
1.	Классное руководство (кроме вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета):	0,15
2.	Руководство музеем	0,10
3.	Руководство методическим объединением учителей	0,10
4.	Руководство научным обществом обучающихся	0,10
5.	Другие	

Коэффициент компенсационных выплат может быть увеличен в пределах фонда оплаты труда в общеобразовательной организации.

Рекомендуется учителям, работающим в классах с наполняемостью ниже нормативной, компенсационные выплаты за классное руководство выплачивать пропорционально количеству обучающихся.

6.5. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Стимулирующие выплаты

7.1. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера производятся работникам гимназии в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом.

Оценка результатов и качества работы может осуществляться на основе единых региональных критериев и показателей по каждой категории работников, занятых в гимназии, а также с использованием единых механизмов, в том числе автоматизированных, которые обеспечат объективный и открытый характер оценки достижения установленных критериев и показателей. Критерии и показатели могут быть дополнены как на уровне учредителей общеобразовательных организаций, так и на уровне самих организаций.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения (Приложение 3) являются неотъемлемой частью данного положения.

Директор гимназии обеспечивает заключение с работниками дополнительных соглашений к трудовым договорам, где должны быть зафиксированы критерии и показатели, характеризующие результаты и качество работы каждого работника, механизмы оценки их достижения, а также размеры премиальных выплат в зависимости от достижения критериев и показателей и условия их выплаты.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

7.2. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации;
- при нарушении правил ведения документации, подтвержденном результатами проведенного служебного расследования (проверки).

7.3. Заместители директора гимназии представляют в Совет Учреждения (директору) аналитическую информацию о достижении критериев и показателей деятельности работников. Данная информация является основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения Советом Учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

8. Выплаты социального характера

8.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейным датам. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда (при наличии экономии).

8.2. Выплата материальной помощи сотрудникам производится по заявлениям сотрудников и не должна превышать должностного оклада.

8.3. По письменному заявлению работника производится:

- единовременная выплата при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту);
- единовременная выплата (в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет)).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения Совета Учреждения.

9. Другие вопросы оплаты труда работников

В общеобразовательной организации предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям общеобразовательной организации в соответствии с её уставом.

Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

В случае, если педагогическим работникам с их согласия установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной 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», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Директор гимназии может установить педагогическому работнику персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (в процентах или абсолютной сумме) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается руководителем с учетом мнения Совета Учреждения в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Рекомендации по формированию штатного расписания педагогического персонала гимназии

№ п/п	Наименование должностей педагогического персонала	Количество штатных единиц при численности обучающихся от 150 до 250 человек
1.	Социальный педагог	0,5
2.	Педагог-психолог	0,5
3.	Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	0,5
4.	Учитель-логопед	0,5 ставки на каждые 100 обучающихся 1 - 4 классов
5.	Воспитатель	1,0 на 1 группу продленного дня
6.	Педагог дополнительного образования	1,0
7.	Педагог-организатор, тьютор	1,0
8.	Старший вожатый	0,5
9.	Педагог-библиотекарь (должность библиотекаря исключается)	0,5

Приложение 2

Рекомендуемые минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) должностей педагогических работников гимназии (№ 216н)

Квалификационные уровни	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	старший вожатый	6390
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	6910
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	7592
4 квалификационный уровень	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; тьютор; педагог-библиотекарь учитель-логопед	8144

ПЕРЕРАБОТАТЬ ДЛЯ СЕБЯ

Приложение 3

Примерные критерии и показатели оценки качества труда учителя

Показатель (П)	Индикатор (И)	Схема расчета	Шкала оценивания индикатора
Критерий (К1): Успешность учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся)			
1.1. Качество знаний, учебная успешность и её динамика (П1)	Динамика учебной успешности, % (И 1.1.2)	(Количество обучающихся данного класса, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся в данном классе) Ч100%	Максимальный балл = 5 от 100% до 48% = 5 баллов; от 47% до 25% = 4 балла; от 24% до 10% = 3 баллов; от 9% до 5% = 2 балла; от 4% до 0% = 1 балл.
1.2. Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности (П 2)	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно-методическом материале учителя) (И 1.2.1)		3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении
1.3. Результаты независимой оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся (независимая оценка проводится на основе заявительного принципа на базе региональной автоматизированной	Качество знаний в условиях независимого оценивания, % (И 1.3.1)	(Количество обучающихся, показавших результат свыше 51% в условиях независимого оценивания/ численность обучающихся) Ч100%	Максимальный балл = 20. от 100% до 70% = 20 баллов; от 69% до 40% = 15 баллов; от 39% до 28% = 10 баллов; от 27% до 10% = 5 баллов; менее 10% = 0 баллов.
	Соответствие результатов независимого оценивания результатам по предмету при традиционном оценивании, % (И 1.3.2)	Качество знаний при традиционном оценивании – качество знаний в условиях независимого оценивания	Максимальный балл = 20 от 0 до ±(5-15)% = 20 баллов; ±(16-20)% = 10 баллов; ±(21-25)% = 0 баллов; ±(26 и более)% = -10 баллов.

⁵ Результатом по предмету при традиционном оценивании является оценка за четверть, которая предшествует дате независимой оценки

<p>системы) (ПЗ)</p>	<p>Доля обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону, %</p> <p>(И 1.3.3)</p>	<p>(Количество обучающихся, получивших в процедуре независимого оценивания результат выше среднего по региону/Общее количество обучающихся, принявших участие в процедуре независимого оценивания)Ч100%</p>	<p>Максимальный балл = 20 свыше 10%=20 баллов от 5%до10%=10 баллов от 0 до 5%%=2 балла</p>
<p>1.4 Уровень индивидуальных учебных достижений обучающихся (результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, научно-практических конференциях, интеллектуальных марафонах) (П 4)</p>	<p>Наличие обучающихся - победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т. д. (И 1.4.1)</p>	<p>Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении результата участия</p>	<p>Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия нескольких обучающихся; - через указание максимального балла при условии участия одного и того же обучающегося в мероприятиях разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. Региональный уровень: - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 4 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. Уровень ОО: - победитель = 1 балл; 2. При участии в заочных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 8 балла; - призер, лауреат = 7 балла. Всероссийский уровень: - победитель = 6 балла;</p>

			<p>- призер, лауреат = 5 балла. Региональный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла. Муниципальный уровень: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балла.</p>
Критерий (К2): Успешность внеурочной работы, проводимой за рамками функционала классного руководителя			
<p>2.1. Участие обучающихся во внеурочной деятельности по преподаваемому (-ым) предмету(-ам) (проектно-исследовательская деятельность, коллективные творческие дела по профилю деятельности, работа в рамках предметных недель, декад и месячников, конкурсы, фестивали) (П5)</p>	<p>Доля обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также, участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д. (И 2.5.1)</p> <p>Разнообразие форм внеурочной деятельности по предмету (И 2.5.2.)</p>	<p>(Количество обучающихся, посещающих внеурочные занятия по предмету, а также участвовавших в мероприятиях предметной недели, охваченных проектной деятельностью и т.д./общее количество обучающихся по данному предмету) Ч100%</p> <p>Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности по предмету</p>	<p>Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 50% = 4 баллов; от 49% до 30% = 3 балла; от 29% до 10% = 2 балла; меньше 10% = 0 баллов.</p> <p>3 балла - за каждую форму внеурочной деятельности (Максимальный балл - 9 баллов)</p>
<p>2.2. Результативность внеурочной деятельности обучающихся за рамками преподаваемого предмета (П6)</p>	<p>Разнообразие направлений внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (И2.6.1):</p> <p>а) организация социально значимой, творческой деятельности обучающихся (воспитанников): помощь пожилым людям, инвалидам, детям-сиротам и др.;</p> <p>б) организация проектов, направленных на благоустройство территории, улучшение качества</p>	<p>Предоставление отчетов о проведенных мероприятиях в рамках различных форм внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета</p>	<p>3 балла - за каждое направление внеурочной деятельности за рамками преподаваемого предмета (Максимальный балл - 15 баллов)</p>

	<p>окружающей среде;</p> <p>в) организация мероприятий по формированию здорового образа жизни;</p> <p>г) организация мероприятий по профилактике правонарушений, асоциальных проявлений в детско-подростковой среде;</p> <p>д) организация мероприятий по патриотическому и гражданскому воспитанию</p>		
	<p>Уровень реализации социально значимых мероприятий в рамках внеурочной деятельности (И 2.6.2)</p>	<p>Предоставление информации о реквизитах документов, свидетельствующих о получении общественного признания мероприятия (благодарственные письма, приказы, протоколы собраний общественных организаций и т. д.)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии участия в нескольких проектах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>международный уровень</i> = 20 баллов; - <i>всероссийский уровень</i> = 4балла; - <i>региональный уровень</i> = 3 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 2 баллов; - <i>уровень ОО</i> = 1 балл.
Критерий (К3) : Результативность научно-методической и инновационной деятельности учителя			
<p>3.1. Использование инновационных технологий, методик и/или их элементов (П 7)</p>	<p>Наличие открытых мероприятий с использованием инновационных методик и/или их элементов (здоровьесбережение, развивающее обучение, проблемное обучение, разноуровневое обучение в условиях одного класса, коллективная система обучения, технология решения изобретательских задач (ТРИЗ), проектно-исследовательские технологии, технология "дебаты", технология модульного и блочно-модульного обучения, лекционно-семинарская технология обучения, технология развития критического мышления, обучающие игры (ролевые, деловые), "портфолио", авторские методики, в т.ч разработка</p>	<p>Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>региональный уровень</i> = 10 баллов; - <i>муниципальный уровень</i> = 7 баллов; - <i>уровень ОО</i> = 5 баллов. <p><i>Видеоурок с размещением в сети Интернет</i> = 8 баллов.</p>

<p>3.2. Разработка и использование новых цифровых образовательных ресурсов и использование информационно-коммуникационных технологий (П8)</p>	<p>методов фиксации и оценки индивидуальных учебных достижений обучающихся и др.). (И 3.7.1)</p> <p>Наличие открытых мероприятий с применением цифровых образовательных ресурсов (создание медианособий, разработка тестовых заданий на цифровых носителях, презентаций, видеоуроков.). (И 3.8.1)</p>	<p>Предоставление справок с анализом открытых мероприятий (с учетом уровня проведения мероприятий)</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии организации нескольких открытых мероприятий. - региональный уровень = 10 баллов; - муниципальный уровень = 7 баллов; - уровень ОО = 5 баллов. Видеоурок с размещением в сети Интернет = 8 баллов.</p>
<p>3.3. Результативность презентации собственного педагогического опыта (П9)</p>	<p>Наличие собственной страницы на внутреннем сайте ОО, наличие собственного сайта/блога (при наличии обновлений за отчетный период) (И 3.8.2)</p> <p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (И 3.9.1)</p>	<p>Прямая ссылка на учебно-методические материалы, размещенные Интернет-ресурсе</p>	<p>Максимальный балл = 5. Собственный сайт/блог = 5 Баллов Страница на сайте ОО = 3 балла.</p>
<p>3.3. Результативность презентации собственного педагогического опыта (П9)</p>	<p>Наличие дипломов (сертификатов) победителя, призера (I, II, III место) и лауреата (номинанта) в профессиональных конкурсах разного уровня</p>	<p>Количество баллов определяется: - путём суммирования при условии участия в нескольких конкурсах; - через указание максимального балла при условии участия в одном и том же конкурсе разного уровня. 1. При участии в очных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. Региональный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. Муниципальный уровень:</p>	<p>Количество баллов определяется: - победитель = 20 баллов; - призер = 16 баллов; - лауреат = 12 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 15 баллов; - призер = 12 баллов; - лауреат = 10 баллов. Региональный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 8 баллов; - лауреат = 5 баллов. Муниципальный уровень:</p>

<p>3.4. Уровень презентаций научной исследовательской и методической деятельности учителя (Ш10)</p>	<p>Уровень и статус участия учителя с информацией в научных конференциях (И 3.10.1)</p>	<p>Документальное подтверждение участия в конференции соответствующего уровня в статусе докладчика или участника, в т.ч. прямая электронная ссылка на регистрацию участников web-конференции</p>	<p>- победитель = 5 баллов; - призер = 3 балла; - лауреат = 2 балла. Уровень ОО: - победитель = 2 балла; - призер, лауреат = 1 балл. 2. При участии в заочных мероприятиях: Международный уровень: - победитель = 10 баллов; - призер = 9 баллов; - лауреат = 8 баллов. Всероссийский уровень: - победитель = 8 баллов; - призер = 7 баллов; - лауреат = 6 баллов. Региональный уровень: - победитель = 6 баллов; - призер = 5 баллов; - лауреат = 4 баллов. Муниципальный уровень: - победитель = 4 балла; - призер, лауреат = 3 балла.</p>
<p>3.5. Публикации в официальных изданиях по профилю</p>	<p>Уровень научно-методического издания, в котором размещена публикация</p>	<p>Выходные данные публикации</p>	<p>Количество баллов определяется путём суммирования: - при условии участия в нескольких конференциях; - при статусе докладчика/участника web-конференции. - международный уровень = 10 баллов; - всероссийский уровень = 7 баллов; - региональный уровень = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла. - уровень ОО = 1 балл. Максимальный балл = 2 при статусе участника конференции любого уровня.</p> <p>Количество баллов определяется путём суммирования при условии наличия нескольких публикаций.</p>

<p>педагогической деятельности (в т.ч. в электронных) (П11).</p>	<p>(И 3.11.1)</p>		<p>Максимальный балл = 5. - региональный уровень и выше = 5 баллов; - муниципальный уровень = 3 балла; - уровень ОО = 1 балл. Размещение публикации в официальных Интернет-изданиях (при наличии редакционной коллегии) = 2 балла.</p>
<p>3.6. Непрерывность профессионального совершенствования (П12)</p>	<p>Уровень программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки (И 3.12.1)</p>	<p>Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации учителя</p>	<p>Максимальный балл = 5. Обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре = 5 баллов. Обучение по программам высшего образования (магистратура) = 3 балла. Обучение на курсах повышения квалификации или переподготовки = 1 балл.</p>
<p>3.7. Участие учителя в работе жюри (конкурсных комиссий) при проведении конкурсов различного уровня, а также наличие статуса эксперта в области образования (П13)</p>	<p>Уровень и разнообразие направлений: а) работа в составе экспертного сообщества; б) работа в составе жюри (И 3.13.1)</p>	<p>Приказы, справки, сертификаты</p>	<p>Количество баллов определяется путем суммирования при условии участия в нескольких мероприятиях, в т.ч. различного уровня: Региональный уровень: - эксперт = 7 баллов; - член жюри = 5 баллов. Муниципальный уровень: - эксперт = 5 баллов; - член жюри = 3 балла.</p>
<p>Критерий 4 (К 4): Результативность коммуникативной деятельности учителя</p>			
<p>4.1. Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (П. 15)</p>	<p>Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или обучающихся на деятельность учителя. (И 4.15.1)</p>	<p>Наличие обоснованных жалоб на баллов.</p>	<p>Наличие обоснованных жалоб = -20 баллов.</p>
	<p>Доля родителей (обучающихся), положительно оценивающих деятельность учителя (при условии независимого анкетирования сторонними организациями, в том числе в электронной системе) (И4.15.2)</p>	<p>(Количество родителей (обучающихся), положительно оценивших деятельность учителя/количество опрошенных родителей) Ч100%</p>	<p>Максимальный балл = 5 от 100% до 80% = 5 баллов; от 79% до 60% = 4 балла; от 59% до 40% = 3 балла; от 39% до 20% = 1 балл; менее 20% = 0 баллов.</p>

Под **расчётным периодом** понимается премиальный период, соответствующий календарному кварталу.

I квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за III четверть;
- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за II и III четверть.

II квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за IV четверть;
- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за III и IV четверть.

III квартал:

- данные по всем показателям не предоставляются, стимулирующие выплаты производятся в соответствии с данными за II квартал;

IV квартал:

- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.1 предоставляются данные за II четверть;
- в показателе 1.1, индикаторе И 1.1.2 предоставляются сравнительные данные за I и II четверть.

Данные по критериям и показателям предоставляются в следующие периоды:

- для расчета размера стимулирующих выплат за I квартал - 20-25 декабря т.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за II квартал - 20-25 марта т.г.;
- для расчета размера стимулирующих выплат за III - IV кварталы - 20-25 июня т.г.