



**Муниципальное
образование
«Ташлинский район»
Оренбургской области
Муниципальное автономное
общеобразовательное
учреждение
Гимназия №1**

(МАОУ Гимназия №1)

ИНН/КПП5648004580/564801001

461170, с. Ташла, ул. Довженко, 34

Телефон (35347) 2-10-06

e-mail: sh_school1@mail.ru

№ 19 от « 20 » августа 2019г.

ПРИКАЗ

Об утверждении Положения об
оплате труда муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения Гимназия №1

В соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному учреждению Управление образования администрации Ташлинского района Оренбургской области, утвержденным Постановлением администрации Ташлинского района от 07.09.2016г. №629п, а также в целях совершенствования системы оплаты труда работников Учреждения,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с учетом мнения первичной профсоюзной организации Положение об оплате труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Гимназия №1.

2. Ввести в действие Положение об оплате труда МАОУ Гимназия №1 с 01.11.2019 г.

3. Поповой Е.Н. в срок до 1.09.2019 г. ознакомить всех работников МАОУ Гимназия №1 с Положением об оплате труда под роспись.

4. Положение об оплате труда работников МАОУ Гимназия №1, утвержденное приказом № 312 от 30 сентября 2016 года считать утратившим силу.

5. Положение о рабочей комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, утвержденное приказом № 312/1 от 30.09.2016 г. считать утратившим силу.

6. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Директор
МАОУ Гимназия №1

Крапивкина С.В.

МНЕНИЕ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
РАБОТНИКОВ МАОУ Гимназия №1
УЧТЕНО

_____ Болодская Т.Ю.

Протокол № ____ от 20.08.2019

УТВЕРЖДЕНО

Приказом

директора

Крапкиной С.В.

20.08.2019г № 19

**Положение об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
Гимназия №1
(МАОУ Гимназия №1)**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Гимназия №1 (далее – Положение), разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному учреждению Управление образования администрации Ташлинского района Оренбургской области, утвержденным Постановлением администрации Ташлинского района от 07.09.2016г. №629п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному учреждению Управление образование Ташлинского района Оренбургской области».

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения Гимназия №1 (далее – Учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, Ташлинского района, а также в соответствии с настоящим Положением.

1.3. Положение определяет условия оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и критерии их установления;

- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.5. 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.

1.6. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор ("эффективный контракт") или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективный контракт"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда.

1.11. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет всех источников финансирования.

1.12. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с муниципальным учреждением Управлением образования Ташлинского района Оренбургской области (далее – Учредитель) и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом руководителя учреждения по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

1.13. Ответственными за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

II. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. №216 и «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Размеры окладов
работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	4895
ПКГ «Должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:	
1 квалификационный уровень	5115
2 квалификационный уровень	5335

Размеры окладов педагогических работников

Квалификационные уровни	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Должностей педагогических работников»:	
1 квалификационный уровень	4956
2 квалификационный уровень	5088
3 квалификационный уровень	5219
4 квалификационный уровень	5350

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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".

2.2. Настоящим Положением предусматривается установление педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала следующих выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные (т.е. гарантированные) выплаты стимулирующего характера;

- премиальные выплаты по итогам работы.

2.3. К ежемесячным (т.е. гарантированным) выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплата за квалификационную категорию;
- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;
- надбавка за работу в сельской местности;
- коэффициент наполняемости;
- персональный повышающий коэффициент.

Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки работника.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

2.3.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы в следующих размерах:

при наличии высшего профессионального образования и стажа педагогической работы:		при наличии среднего профессионального образования и стажа педагогической работы:	
более 20 лет –	6%	более 20 лет –	5%
от 10 до 20 лет –	5%	от 10 до 20 лет –	4%
от 5 до 10 лет –	4%	от 5 до 10 лет –	3%
от 0 до 5 лет –	3%	от 0 до 5 лет –	2%

Работникам учебно-вспомогательного персонала выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет проработанных в образовательных организациях в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10%

2.3.2. Педагогическим работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за квалификационную категорию в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории	при наличии первой квалификационной категории
15%	10%

2.3.3. Дополнительно, по решению руководителя Учреждения,

педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень, либо присвоено почетное звание "Народный учитель РФ", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный работник физической культуры РФ", "Заслуженный мастер спорта" и иные почетные звания.

Размеры выплат стимулирующего характера за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия, за ученую степень:

Звание			
" профессор, доктор наук"	"кандидат наук"	"заслуженный"	"народный"
40 %	20 %	20 %	20 %

2.3.4. Надбавка за работу педагогическим работникам в сельской местности устанавливается в размере 10%.

2.3.5. Коэффициент наполняемости устанавливается педагогическим работникам учреждения с учетом численности учащихся в следующем порядке:

При численности учащихся:

от 100 до 150 – 0,25;

от 151 до 200 – 0,30;

от 201 до 250 – 0,35;

от 251 до 300 – 0,40;

от 301 до 350 - 0,45;

от 351 до 400 – 0,50;

от 401 и более – 1.

2.3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом педагогической нагрузки может быть установлен работникам учебно-вспомогательного персонала и педагогическим работникам с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Размер повышающего коэффициента устанавливается работнику руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет до 2.

Для привлечения и закрепления молодых специалистов в сельской местности им в первые 2 года работы, непосредственно после окончания СУЗов и ВУЗов устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере 0,2.

2.3.7. Дополнительно педагогическим работникам устанавливаются доплаты:

- за классное руководство	При предельной наполняемости Учреждения: 14 учащихся и более-1 200 рублей; менее 14 учащихся- из расчета 85.72 рублей за каждого учащегося.
---------------------------	---

- за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 15 %
- за заведование аттестованными учебными кабинетами (лабораториями)	Зависит от численности учащихся в Учреждении. При численности учащихся: от 100-150 человек вводятся 3 кабинета; от 150-200 человек вводятся 4 кабинета; от 200-500 человек вводятся 5 кабинетов; 500 и более кабинетов 10 кабинетов. Доплата устанавливается в размере 10% за 1 кабинет
- за заведование учебно-опытными участками	При наличии учебно-опытных участков площадью менее 1 га земли: в основных школах- 15%; в средних-20%. При наличии учебно-опытных участков площадью 1 га и более-25%. Доплата производится только в период выполнения учащимися сельскохозяйственных работ на этих участках.
- за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских	В простой мастерской при наличии классов комплектов: до 10 классов-комплектов -15%; 10 и более классов-комплектов-20%. В комбинированной мастерской при наличии классов комплектов: до 10 классов-комплектов -20%; от 10 до 20 классов-комплектов-25%; от 21 до 29 классов-комплектов-30%; от 30 и более -35%.
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах	Устанавливается в зависимости от классов-комплектов: от 10 до 19 -25%; от 20 до 29 -50%; более 30- классов комплектов до 100%.
- за делопроизводство	Вводится педагогическим работникам при отсутствии в учреждении должности секретаря учебной части в зависимости от классов комплектов: от 5 до 9 классов-комплектов - 10%; от 10-13- классов-комплектов 15%
- доплата за проверку тетрадей	- учителям начальных классов – 10% (независимо от учебной нагрузки); Учителям, преподавателям за проверку письменных работ: - по русскому языку и литературе – 15%; - по математике – 10%; - по иностранному языку – 10%. В классах с числом учащихся не менее 15 человек – оплата за проверку письменных работ производится в размере – 50% от соответствующих доплат. Данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы.

2.3.8. Применение выплат стимулирующего характера перечисленных в пунктах 2.3.1-2.3.7. не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.3.9. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.4. В целях поощрения педагогических работников за результаты профессиональной деятельности и стимулирования их к более эффективным результатам труда устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются педагогическим работникам за счет сформированного в учреждении фонда стимулирования. Фонд стимулирования работников формируется в составе фонда оплаты труда, исходя из финансовых возможностей Учреждения в размере не более 30% средств, предусмотренных на оплату должностных окладов.

Сложившуюся экономию по фонду оплаты труда руководитель может направить на увеличение фонда стимулирования работников Учреждения.

В случае отсутствия в фонде оплаты труда учреждения средств на премиальные выплаты по итогам работы руководитель Учреждения имеет право принять решение о прекращении данных выплат с уведомлением работников в установленном законодательством порядке.

Распределение премиальных выплат осуществляется по решению Управляющего совета Учреждения с учетом оценки достижения педагогическими работниками целевых показателей эффективности.

Руководитель Учреждения либо иное уполномоченное им лицо в соответствии с приложением №1 «Показатели эффективности деятельности педагогических работников образовательных учреждений», приложении №2 «Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя МАОУ Гимназия №1 ежемесячно подготавливают информацию для Управляющего совета о результатах трудовой деятельности педагогов.

Размер ежемесячных премиальных выплат каждого работника учреждения по показателям эффективности трудовой деятельности определяются следующим образом:

размер премиальных выплат каждого сотрудника определяется путем умножения стоимости 1 балла на количество набранных сотрудником баллов.

стоимость 1 (одного) балла используемая для расчета премиальных выплат рассчитывается по следующей формуле:

Стоимость 1 балла ($S1б$) = запланированному месячному фонду стимулирования ($Vст$) в Учреждении делёное на максимальное количество возможных баллов ($Fmax$), набранных всеми педагогическими работниками по критериям эффективности трудовой деятельности;

$$S1б = Vст. / Fmax$$

По согласованию с профсоюзным органом работников Учреждения показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников могут быть детализированы, конкретизированы и дополнены.

Сложившуюся экономию средств фонда стимулирования руководитель Учреждения может направить приказом на стимулирование работников за выполнение особо сложных и важных заданий.

III. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих

3.1. Фиксированные размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Установленный оклад, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4785
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4895
2 квалификационный уровень	5005
3 квалификационный уровень	5115
4 квалификационный уровень	5225
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	5280
2 квалификационный уровень	5390
3 квалификационный уровень	5720
4 квалификационный уровень	5940
5 квалификационный уровень	6270

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются следующие ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается служащим в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждении в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
5%	10 %

3.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу за качество и результативность выполняемой работы.

Применение стимулирующих выплат предусмотренных пунктами 3.2.1 и 3.2.2 не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента).

IV. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Квалификационные уровни	Установленный оклад, руб.
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4400
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4510
2 квалификационный уровень	4620
3 квалификационный уровень	4730

4.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в целях стимулирования устанавливается надбавку за качество и результативность выполняемой работы.

4.3 Водителям школьных автобусов за высокий уровень ответственности за жизнь и здоровье детей устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

Размер повышающего коэффициента	до 1
---------------------------------	------

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя учреждения.

4.4. Применение повышающих коэффициентов к окладу, установленных пунктами 4.2 и 4.3 настоящего Положения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента).

V. Условия оплаты труда библиотечных работников учреждения

5.1. Фиксированные минимальные размеры окладов работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

ПКГ «Должностей работников культуры, искусства и кинематографии»	Установленный оклад, руб.
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	5280
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	5390

5.2. Библиотечным работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.2.1. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в процентах к должностному окладу от общего количества лет проработанных в данной должности:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	10%
------------------------------------	-----

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	20%
при выслуге лет свыше 5 лет	30%

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2.2. Персональный повышающий коэффициент за качество и результативность выполняемой работы в размере до 1.

5.2.3. Применение стимулирующих выплат установленных пунктами 6.2.1 и 6.2.2. настоящего Положения не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (кроме уральского коэффициента).

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется эффективным трудовым договором заключенным между начальником Управления образования Ташлинского района и учреждения.

Должностной оклад руководителя, ежегодно, по состоянию на 1 сентября пересматриваться в зависимости от сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 3.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от сложности и важности выполняемых им работ. Должностные оклады устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя учреждения.

6.3. Руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются

следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за выполнение особо важных и сложных заданий.

6.3.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет	при выслуге лет от 3 лет до 5 лет	при выслуге свыше 5 лет
3%	5 %	10 %

6.3.2. Руководителю учреждения премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются начальником Управления образования, заместителям данная выплата устанавливается непосредственно руководителем учреждения в зависимости от достижения установленных в эффективных контрактах показателей эффективности и результативности деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за счет сформированного в учреждении фонда стимулирования.

В случае отсутствия в фонде оплаты труда организации средств на премиальные выплаты по итогам работы при принятии решения о премировании руководителя учреждения, Учредитель обязан выделить на данные цели дополнительные средства.

Премиальные выплаты по результатам работы могут устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

По решению начальника Управления образования показатели эффективности и результативности деятельности могут быть детализованы, конкретизированы и дополнены.

6.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом целевых показателей эффективности руководителя, установленного работодателем.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420 – п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области» работникам учреждения могут быть установлены

выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

выплаты за работу в особых климатических условиях (к заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент в размере 15 %).

7.2. Условия и размеры выплат компенсационного характера:

Педагогическим и другим работникам за специфику работы в учреждении осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) в следующих размерах и случаях:

на 15 - 20% - за работу в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

на 15% - в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, повышение должностного оклада руководителя.

на 15% - педагогическим работникам, руководителям и заместителям руководителя гимназий.

на 20% - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основаниях медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

на 20% - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов (логопедам).

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

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 40% часов ставки (оклада).

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Педагогическим работникам, у которых по расписанию занятий уроки проходят в две смены, устанавливается компенсационная надбавка в размере до 30 % от должностного оклада.

Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Оплата труда водителей, если по итогам аттестации рабочее место

признается вредными и (или) опасными, устанавливается в повышенном размере не менее 8 % от должностного оклада.

Оплата труда работников, если по итогам аттестации рабочее место признается вредными и (или) опасными, устанавливается в повышенном размере не менее 4 % от должностного оклада.

Показатели
эффективности деятельности педагогических работников
образовательных учреждений

Показатели	Баллы
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Прирост доли учащихся имеющих высокий уровень успеваемости (оценки 4 и 5): - при наличии динамики роста -4 баллов; - при сохранении достигнутого уровня- 2 баллов; - при снижении достигнутого уровня-0 баллов.
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Устанавливается из расчета за один реализованный проект (программу) - 1балл; При отсутствии – 0 баллов.
Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Устанавливается при работе с портфолио обучающихся, ведению электронного дневника, матрицы индивидуальных достижений, карт индивидуального развития, проведение психолого-педагогического диагностирования в максимальном размере 3 балла.
Соблюдение нормативно-правовых требований к организации образовательного процесса	При отсутствии нарушений инструкции по технике безопасности, противопожарной безопасности, требований антитеррористической защищенности в максимальном размере 2 балл; При отсутствии нарушений требований и сроков ведения документации -1 балл; При соблюдении требований по недопущению несчастных случаев-1 балл;

	Обеспечение надлежащего состояния закрепленного за работником учебного класса (чистота, эстетичность, и др.) - 2 балла.
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (инновационные формы работы с родителями без учета родительских собраний, количество мероприятий с участием родителей, количество посещений на дому, реализация совместных проектов учащихся, родителей, педагогов)	Максимальный размер устанавливается в размере 1 балла.
Участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях (в том числе дистанционных).	За участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, соревнованиях (школьных, районных, региональных, всероссийских, международных) - 1 балл; За результаты участия: в районных мероприятиях: 1 место- 3баллов 2 место -2 баллов 3 место -1 баллов; в региональных мероприятиях: 1 место- 5 баллов 2 место -4 баллов 3 место -3 баллов; во всероссийских мероприятиях: 1 место- 7 баллов 2 место -6 баллов 3 место -5 баллов; в международных мероприятиях: 1 место - 9 баллов 2 место - 8 баллов 3 место - 7 баллов
Участие в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)	Устанавливается при участии, максимально 1 балл;
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Устанавливается за участие -1 балл;
Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с учащимися	Устанавливается за проведение физкультурно-оздоровительной и

	спортивной работы с учащимися в максимальном размере -1 балла;
Организация работы с детьми из социально - неблагополучных семей	Устанавливается исходя из: 1балл – при наличии системной работы, за коллективный и творческий характер воспитательной деятельности с детьми из социально-неблагополучных семей и их комплексность; 2балла – при проведении работы не только с детьми, но и с родителями (работа с родителями и обследование социально - бытовых условий жизни учащегося).
Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея)	Устанавливается в максимальном размере - 1 балл
Комфортность пребывания учащихся в образовательном учреждении	Устанавливается при отсутствии жалоб на сотрудника со стороны обучающихся, родителей и коллег и руководства в максимальном размере 1 баллов
Итого:	30 баллов

Показатели эффективности деятельности
заместителей руководителя МАОУ Гимназия №1

Показатели	Баллы
Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	При отсутствии предписаний надзорных органов, органов контроля, при отсутствии обоснованных жалоб -2 балла; При функционировании системы государственно-общественного управления (работа управляющего совета) -1балл
Обеспечение информационной открытости деятельности учреждения	При соблюдении общих требований к сайту ОУ-3 баллов; Качество, актуальность информации на сайте - 5 баллов.
Эффективность организации воспитательной работы в образовательной организаций	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних-3 балла Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество учащихся, др.)-2 балла. При выявление, сопровождение и работа с одаренными детьми в интеллектуальной и творческой сфере-2 балла.
Организация дополнительного образования детей на базе образовательной организации	При реализации программы дополнительного образования на базе образовательного учреждения -1 балл. При организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)-3 балла; При удовлетворенности населения качеством предоставляемых услуг дополнительного образования-1 балл;
Освоение образовательных программ обучающимися	При реализации в общеобразовательном учреждении профильного обучения и

	<p>предпрофильной подготовки -1 балл; При улучшении динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся учреждения в целом (по материалам контрольных мероприятий, итоговых аттестаций)-2 балла; при сохранении достигнутого уровня-1 балл, при ухудшении результатов-0 баллов; Отношение среднего балла единого государственного экзамена (в расчете на 2 обязательных предмета: русский язык, математика) в 10 процентах школ с лучшими результатами единого государственного экзамена к среднему баллу единого государственного экзамена (в расчете на 2 обязательных предмета) в 10 процентах школ с худшими результатами единого государственного экзамена в максимальном размере до 5 баллов. При создании условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов-1 балл.</p>
Сохранность контингента	<p>Рекомендуется устанавливать для учреждений дополнительного и дошкольного образования при сохранении контингента учащихся, для общеобразовательных организаций при сохранении контингента в пределах одной ступени обучения (т.е.коэффициент выбытия из образовательного учреждения) Рекомендуемый максимальный размер -1 балл.</p>
Организация питания учащихся	<p>Рекомендуется устанавливать для общеобразовательных учреждений и учреждений дошкольного образования: при выполнении установленных требований и норм, в части организации питания (ГОСТ, СанПин, правовые акты РФ, Оренбургской области и Ташлинского района)-2 балла; при удовлетворенности обучающихся (воспитанников) и родителей качеством питания -1 балл; при организации в общеобразовательном учреждении улучшенного одноразового питания-1 балл;</p>

	при организации в общеобразовательном учреждении двухразового питания-1 балл.
Научная, методическая, организационная деятельность образовательной организации	Рекомендуется устанавливать: при организации и проведении на базе образовательной организации семинаров, совещаний, конференций по актуальным педагогическим проблемам для различных групп педагогической общественности-1 балл; при участии образовательной организации в реализации национальных проектов, федеральных, областных и районных программах -1 балл; при участии руководителя, педагогических работников в профессиональных конкурсах, проектах, семинарах, научной деятельности на муниципальном и областном уровне-1 балл; при наличии статуса экспериментальной площадки, ресурсного центра муниципального или областного уровня по реализации программ- 3 балла; При организации повышения квалификации, переподготовки педагогических работников и реализации мероприятий по привлечению молодых педагогов-2 балла.
Обеспечение комфортности пребывания детей в образовательной организации	Рекомендуется устанавливать при отсутствии конфликтов среди учащихся (воспитанников), отсутствие обоснованных жалоб со стороны всех участников образовательного процесса и потребителей услуг в максимальном размере-1 балл.
Состояние имущественного комплекса	Рекомендуется устанавливать: при соблюдении норм СанПиНа к помещениям образовательных организаций в максимальном размере-1 балл; благоустройство прилегающих к учреждению территории в максимальном размере-1 балл; эстетичный вид учреждений и сохранность имущественного комплекса в максимальном размере-1 балл.
ИТОГО	30 баллов