


Принято с учетом мнения
профсоюзной организации
МОБУ СОШ № 11
протокол № 19 от 30.05. 2014 г
Председатель ПК МОБУ СОШ №11
 П.Р.Хуббутдинов

Утверждаю
Директор МОБУ СОШ № 11
 А.Ш.Гильямов
Приказ №362 от 30.05.2014 г



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
бюджетного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 11
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан**

Рассмотрено и принято
на собрании трудового коллектива
протокол №19 от «30» мая 2014 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения средняя общеобразовательная школа № 11 городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 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. N 2190-р, и в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 (с изменениями) и локальными актами Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и их заинтересованности в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательной организации за счет средств бюджета 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 муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников общеобразовательной организации, в том числе руководителя его заместителей.

Настоящее Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням, занимаемой должности, профессиональной подготовке, категории, разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее – минимальные оклады и ЕТКС соответственно);

- минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням, спортивным званию и достижениям (далее – минимальные ставки заработной платы);
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия осуществления иных стимулирующих выплат;
- условия осуществления и размеры премиальных выплат;
- условия осуществления и размеры единовременных выплат;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат материальной помощи.

1.4. Система оплаты труда работников общеобразовательной организации формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- 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, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.5. Руководитель на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения или иного представительного органа работников Учреждения утверждает показатели эффективности деятельности педагогических работников МОБУ СОШ № 11.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и занимаемых работниками должностей отнесенных к профессиональным квалификационным группам, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.11. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

1.12. Руководитель Учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.13. Оплата труда учителей, преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогической работников»

1.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема доведенных лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Башкортостан и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета Республики Башкортостан, могут (при наличии) направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты не может быть менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Республики Башкортостан.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за соответствие занимаемой должности или за квалификационную категорию (до ее истечения);
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора, руководителей структурных подразделений.

3.1. Заработная плата директора, заместителей директора МОБУ СОШ № 11 состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения (далее - кратность), с учетом группы по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374.

Перечень должностей и профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя утверждается учредителем.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы за фактическую нагрузку и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществлялись данные выплаты. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера основного персонала.

Конкретный размер должностного оклада директора и кратного отношения к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого учреждения, устанавливается ежегодно учредителем с учетом достигнутых количественных и качественных показателей деятельности учреждения.

3.3. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда директора учреждения осуществляется в соответствии с разделом 14 настоящего Положения.

3.4. Размеры должностных окладов заместителей директора МОБУ СОШ № 11 устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры окладов определяются директором МОБУ СОШ № 11 с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.5. Должностные оклады руководителей структурных подразделений определяются в зависимости от отнесения этих должностей к ПКГ «Руководители структурных подразделений» в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374.

3.6. Повышающий коэффициент заместителям директора МОБУ СОШ № 11 за наличие квалификационной категории сохраняется до истечения сроков ее действия и прохождения аттестации в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию - 0,10;

за высшую квалификационную категорию - 0,20.

Повышающий коэффициент заместителям директора МОБУ СОШ № 11 по итогам прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности устанавливается приказом директора по решению комиссии по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.7. Персональный повышающий коэффициент директору учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном Учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации образования.

3.8. С учетом условий труда директору, заместителям директора МОБУ СОШ № 11 устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Заместителям директора учреждения и руководителям структурных подразделений учреждения осуществляются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.10. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПГК должностей работников образования, работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

4.2. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников МОБУ СОШ № 11, занятых на работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

5.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем 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 не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или 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, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере не ниже 15% от оплаты за фактический объем работы.

Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда следует руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

До прохождения специальной оценки условий труда, указанные выплаты устанавливаются всем работникам МОБУ СОШ № 11, получавшим их ранее.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.2.4. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Данное положение также применяется при установлении доплат педагогическим работникам за превышение предельной нормы количества обучающихся, воспитанников в классе, группе.

5.2.5. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.2.6. Работникам учреждения за специфику работы осуществляются следующие компенсационные выплаты (в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374):

Наименование выплат	Размер, %
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения на детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, классах, группах для обучающихся с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);	20
Учителю-логопеду	20
Учителям и преподавателям национального (родного) языка и литературы	15

5.2.7. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

5.2.8. Компенсационные выплаты за специфику работы не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2.9. Учителям, работающим в специальных (коррекционных) группах, и осуществляющим индивидуальное обучение детей на дому, компенсационная выплата производится только один раз в размере 20%.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

6.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.2.1 Повышающие коэффициенты:

а) персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, согласно критериям оценки эффективности деятельности работников (Приложение № 1).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников, в состав которой входит представитель профкома.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

Применение всех повышающих коэффициентов, в т.ч. персонального коэффициента к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

б) повышающий коэффициент может быть установлен:

• за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Вторая квалификационная категория (соответствие занимаемой должности)	0,25
Первая квалификационная категория	0,35
Высшая квалификационная категория	0,55
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

- Повышающий коэффициент педагогическим работникам образовательных учреждений за наличие квалификационной категории сохраняется до истечения сроков ее действия и последующего прохождения.

- Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

- Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание "Народный учитель", - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

- Повышающий коэффициент работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

- Повышающий коэффициент учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

- Работникам учреждения, удостоенных почетных званий РФ, СССР или РБ, а также награжденных ведомственными знаками отличия, устанавливается доплата из фонда стимулирования в соответствии с рекомендациями, закрепленными в трехстороннем отраслевом соглашении между МО РБ и Рескомом профсоюза работников образования.

- Повышающий коэффициент основным учителям I - IV классов за проверку письменных работ - в размере до 0,15 от минимальной ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

- Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме учителей начальной школы (классов), - в размере до 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

- Повышающий коэффициент учителям I - IV классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, за проверку письменных работ не устанавливается.

- За высшее профессиональное образование педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 за фактическую нагрузку.

- В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 6.2.1 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

- За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются повышающие коэффициенты к ставке заработной платы, а именно:

Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
1	2
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Заведование учебными мастерскими, кафедрами	0,20
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: в школах;	0,25
Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	0,15
Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков (помощникам воспитателей дошкольных образовательных учреждений)	0,30
Руководство школьным методическим объединением (до 4-х человек)	0,05
Руководство школьным методическим объединением (более 4-х человек)	0,10
Руководство творческими группами	0,10
Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10
Работа с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, находящимся под опекой	0,15

Наставничество над молодыми специалистами	0,10
Заведование школьным историко-краеведческим музеем	0,10
Ведение и курирование инновационной деятельности	0,15
Курирование профильного обучения	0,15
Курирование предпрофильной подготовки	0,15
Работа по ведению документации по ГО и ЧС	0,35
Работа по ведению документации по ОТ и ТБ	0,35
Работа общественными инспекторами (по охране прав детства, по ПБ, ПДД)	0,15
Работа с одаренными детьми	0,10
Работа по ведению подписки на периодические издания	0,35
Руководство общественными организациями	0,15
Сопровождение обучающихся на школьном автобусе	0,10
Работа по введению ФГОС	0,15
За работу по информационному обеспечению жизни школы (за обслуживание сети Интернет, вычислительной, копировальной техники, по поддержке школьного сайта, образовательного портала)	0,15
Организация внеурочной работы	0,15 на фактическую нагрузку

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

Педагогам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек, за исключением классов коррекции и компенсирующего обучения, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50%.

6.3.15. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

от 5 до 10 лет - 0,20;

от 10 до 15 лет - 0,25;

от 15 до 20 лет - 0,35;

20 лет и выше - 0,40.

6.3.16. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к минимальной ставке заработной платы, окладу.

6.3.17. Учителям, осуществляющим образовательный процесс согласно утвержденным базисным учебным планам, педагогическим работникам

учреждений общего образования устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,50 к оплате за фактическую нагрузку, к минимальным размерам окладов, ставок заработной платы.

6.3.18. Размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации рассчитывается по формуле:

$$B_{nz}^{kr} = A + P \times Y_k,$$

где:

B_{nz}^{kr} – размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

A – постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

P – переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

Y_k – количество обучающихся в классе.

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций – 80 рублей в месяц.

Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися не производятся в школах-интернатах всех типов (за исключением классов, укомплектованных приходящими обучающимися), санаторно-лесных школах, вечерних (сменных) средних общеобразовательных школах, работающих по учебному плану, рассчитанному на 28 недель в учебном году, в заочных школах и отделениях».

6.4. В целях поощрения работников в Учреждении могут устанавливаться иные стимулирующие и премиальные выплаты.

6.4.1. Размеры иных стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах, согласно критериям профессиональной оценки деятельности работников по бальной шкале (Приложение № 2). Максимальное количество баллов соответствует максимальной выплате в размере 100 % от оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Иные стимулирующие выплаты носят постоянный характер и устанавливаются за напряженность и интенсивность, сложность работы в связи со спецификой работы. Решение об установлении иных стимулирующих выплат принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников, в состав которой входит представитель профкома и оформляется протоколом.

6.4.2. Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за отчетный период:

- 1) за участие в федеральных, региональных и городских мероприятиях;
- 2) за организацию и обеспечение проведения федеральных, региональных и общегородских мероприятий (выборы, референдумы, переписи, праздничные и иные социально значимые мероприятия);
- 3) в связи с профессиональными или государственными праздниками и т.д.

Данный перечень является открытым и в приказе при установлении премиальной выплаты может указываться иное основание.

Размеры премиальных выплат устанавливаются в абсолютных размерах.

По решению Комиссии премиальная выплата не устанавливается (либо размер премиальной выплаты уменьшается) в случае:

- наличия у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- виновного нарушения в отчетном периоде правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- ненадлежащего исполнения исполнения правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений органов управления образованием;
- наличия в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков.

Решение об установлении премиальных выплат принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников, в состав которой входит представитель профкома и оформляется протоколом. Премирование работников может осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.5. В целях поощрения работников в Учреждении устанавливаются единовременные выплаты работникам:

- в связи с юбилейными датами (55 лет(для женщин), 60 лет (для мужчин), 75, 80, 85 лет (для всех));
- бракосочетанием;
- рождением детей;
- работникам при уходе в очередной отпуск;
- увольнение в связи с выходом на пенсию.
- в иных случаях.

Единовременные выплаты могут выделяться по решению руководителя Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда на основании личного заявления работника.

6.6. Все виды стимулирующих выплат (персональные повышающие коэффициенты, повышающие коэффициенты, премиальные и иные стимулирующие выплаты, единовременные выплаты) устанавливается на определенный период времени (на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др).

6.7. Критерии для установления стимулирующих выплат работникам Учреждения, условия их осуществления и размеры определяются руководителем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения и закрепляются в настоящем Положении.

6.8. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда устанавливаются работникам МОБУ СОШ № 11 в пределах фонда оплаты труда приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета.

7. Изменение размеров повышающего коэффициента и иных стимулирующих выплат

7.1. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работникам МОБУ СОШ № 11 производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

- получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.2. При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.3. Решение о снижении или лишении повышающего коэффициента принимается руководителем МОБУ СОШ № 11 на основании письменного аргументированного материала, предоставленного работниками, контролирующими данный вид работы, иные выплаты стимулирующего характера с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

7.4. Основанием для полного лишения или частичного снятия повышающего коэффициента могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределение должностей.

7.5. Руководитель учреждения обязан уведомить работника в письменной форме об изменении повышающего коэффициента в соответствии с трудовым законодательством, срок уведомления зависит от срока на который был установлен повышающий коэффициент.

8. Организация и деятельность комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат.

8.1. Комиссия по рассмотрению установления стимулирующих выплат является общественным органом МОБУ СОШ № 11.

8.2. Комиссия создается в количестве не менее 7 человек из сотрудников школы, председателем Комиссии является директор школы.

8.3. Состав и сроки действия Комиссии утверждаются приказом директора школы.

8.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами и локальными актами.

8.5. Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раза в семестр и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии.

8.6. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

8.7. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник МОБУ СОШ № 11 имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.8. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания работников школы либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию.

8.9. Работники школы в части, касающейся установления стимулирующих выплат, о решениях, принятых Комиссией информируется индивидуально.

8.10. На основании протокола Комиссии директором школы издаётся приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

9. Порядок и условия установления материальной помощи

9.1 Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника или его близких родственников.

9.2 Материальная помощь назначается руководителем учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

9.3 Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

9.4 Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

9.5 Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

9.6 Основания для выплаты материальной помощи:

- смерть самого работника, близких родственников (перечень близких родственников определяется в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации);

- в случае проведения дорогостоящих платных операциях;

- для приобретения дорогостоящих лекарств;
- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др).

9.7 Материальная помощь может оказываться только при наличии финансовой возможности учреждения.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Штатное расписание МОБУ СОШ № 11 ежегодно утверждается директором МОБУ СОШ № 11.

10.2. Штатное расписание МОБУ СОШ № 11 включает в себя должности директора, заместителей директора, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и профессий рабочих МОБУ СОШ № 11.

10.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МОБУ СОШ № 11 и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

10.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых МОБУ СОШ № 11 является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, как правило, сохраняется.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения класс - комплектов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

10.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников МОБУ СОШ № 11 устанавливается путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

10.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного

профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

10.7. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МОБУ СОШ № 11 применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями (преподавателями) при работе с заочниками (экстернат) и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

- при оплате за часы преподавательской работы преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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

10.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах:

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,20	0,15	0,10

10.9. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждений производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

11. Порядок определения уровня образования

11.1. Уровень образования педагогических работников при установлении заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

11.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляется по должности учителя - логопеда, педагога-психолога, учителя-дефектолога.

11.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, среднее профессиональное образование.

11.4. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся с отклонениями в развитии оклады (должностные оклады) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

- окончившим спецфакультеты по указанным специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

11.5. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действующих инструкций.

12. Порядок определения стажа педагогической работы

12.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, органы, в подчинении которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

12.2. В стаж педагогической работы работнику засчитывается период учебы и трудовой деятельности, определенный в Примерном положении об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, утвержденный постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 г № 374, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

13. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя

13.1. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

14. Делопроизводство

- Приказы директора по оплате труда.
- Штатное расписание.
- Тарификационные списки.
- Личные дела работников.
- Трудовые договоры с работниками.

15. Срок действия данного Положения

Срок действия данного Положения не ограничен и действует до его замены новым в связи с изменением действующего законодательства.

Критерии профессиональной оценки деятельности работников Учреждения для установления повышающих коэффициентов

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели, индикаторы</i>	<i>балл</i>
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения (в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами, достижения в профессиональных конкурсах педагогического мастерства на городском, республиканском, всероссийском уровнях и др.)	0-3
		Сложность, напряженность и интенсивность труда.	0-3
		Выполнение особо важных, срочных работ не входящих в должностные обязанности и сроки их проведения.	0-3
		Результаты проверки деятельности структурного подразделения	0-3
		Отсутствие жалоб со стороны получателей муниципальных услуг	0-3
		обобщение передового педагогического опыта (проведение открытых уроков, мастер-классов, презентации городского уровня и др.)	0-3
2	Внутреннее организационное взаимодействие	Эффективность взаимодействия со структурными подразделениями, учреждениями, организациями, учреждениями, органами власти	0-3
		Организация эффективной системы мониторинга основных направлений развития образования	0-3
		Качество проведения массовых мероприятий	0-3
		Отсутствие жалоб со стороны коллег, конструктивное разрешение конфликтных ситуаций, эффективность разрешения конфликтов	0-3
3	Инновационная деятельность	Инициативные предложения по повышению эффективности рабочего процесса	0-3
		Пилотные или системные исследования (педагогические, маркетинговые и т.д.) – организация программных исследований, обеспечивающих развитие образовательного и методического процесса.	0-3
		Разработка и апробация новых управленческих форм, технологий, механизмов	0-3
		Исследования удовлетворенности качеством муниципальных услуг, удовлетворенности персонала условиями труда, результативности социального партнерства, внедрения новаторских предложений по совершенствованию образовательного и методического процесса	0-3
4	Материальная ответственность	Сохранность вверенного материального имущества	0-3

		Обеспечение исправности технического состояния имущества	0-3
		Организация ремонтных работ	0-3
		Состояние отчетности и документооборота по материальным ценностям	0-3
5	Организация эффективной информационной и издательской деятельности	Создание информационных баз данных в сфере образования	0-3
		Разработка интеллектуальных продуктов: учебно-методические публикации, авторские курсы, методики и т.д.	0-3
		Поддержка информационных банков, систем, хранилищ, архивов.	0-3
		Динамика роста информационных банков (методических и дидактических материалов, банки клиентов, выпускников, аналитические и статистические материалы и т.д.)	0-3
6	Развитие Учреждения	Создание и поддержка социально – привлекательного имиджа Учреждения	0-3
		Связи с социальными партнерами, участие в внешних проектах, динамика продвижения привлекательности образовательных услуг	0-3
		Активность участия в жизнедеятельности образовательной системы	0-3
		Соблюдение действующего законодательства (отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности, по итогам проверок надзорных органов (количество и значимость нарушений в предписании, принятие мер по их устранению, оспаривание отдельных мероприятий в судебном порядке и др.))	0-3
7	Ведение учетной и отчетной документации	1.Паспорт мастерской, лаборатории, кабинета, оформление и санитарно-гигиеническое состояние помещения	0-3
		2.Наличие и состояние учебной деятельности	0-3
		3.Заполнение журналов обучения	0-3
		4.Своевременное заполнение отчетов и планирующей документации	0-3
		5.Ведение журналов по охране труда, проведение инструктажей	0-3
		6.Методическое обеспечение	0-3
		7.Систематизация учебно-наглядных пособий (схем, таблиц, технологических карт, медиатеки презентаций)	0-3
		9.Организация и проведение государственной итоговой аттестации	0-3
		10. Разработка контрольно-оценочных средств по учебной деятельности	0-3
		11.Первичные материалы диагностики обучающихся	0-3
		12.Дневник индивидуальных наблюдений	0-3
		13.Социальный паспорт группы	0-3
		14.Протоколы родительских собраний	0-3
		15.Заполнение портфолио обучающихся	0-3
		16. Своевременная сдача отчетной документации	0-3
		8	Профессиональная компетентность
2.Владение формами и методами обучения и контроля	0-3		
3.Организация и проведение олимпиад (конкурсов) профессионального мастерства	0-3		
4.Использование новых педагогических технологий. Владение ИКТ компетентностью	0-3		
5.Участие в олимпиадах (выставках) по творчеству и рационализации	0-3		

		6.Наличие нормативных документов по защите прав личности	0-3
		7.Наличие методической литературы по проблемам воспитания	0-3
		8.Владение разными формами и методами воспитательной работы с группой	0-3
		9.Выступления по проблемам воспитания обучающихся	0-3
		10. Выполнение программ учебной работе в соответствии с требованиями ФГОС	0-3
		11.Отсутствие конфликтных ситуаций.	0-3
		12. Внедрение в содержание образования по дисциплине регионального компонента	0-3
9	Самообразование и повышение квалификации	1.Участие в работе педагогического совета и методических комиссий	0-3
		2.Участие в мероприятиях, способствующих самообразованию и повышению квалификации	0-3
		3.Соблюдение трудовой дисциплины	0-3
		4.Выполнение требований охраны труда	0-3
		5.Взаимопосещаемость уроков	0-3
		6.Проведение открытых уроков, мероприятия на уровне учреждения	0-3
		7. Прохождение стажировки по профилю профессии (не реже 1 раза в три года)	0-3
		8. Повышение квалификации по профилю профессии (должности) (не реже 1 раза в 3 года)	0-3
		9. Аттестация на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности (не реже 1 раза в 3 года)	0-3
10	Организация работы в группе	1.Педагогический такт	0-3
		3.Дисциплина на уроке	
		4.Совместная работа с преподавателями	0-3
		5.Сохранность контингента	0-3
		6.Дифференцированный подход к обучающимся на уроках	0-3
		7.Педагогическое стимулирование учебной деятельности обучающихся	0-3
		8. Создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого обучающегося в группе при проведении урока	0-3
		9. Изучение личности каждого обучающегося в группе, его склонностей и интересов - диагностика личностного развития обучающегося, - диагностика уровня воспитанности обучающегося	0-3
		10. Помощь в развитии у обучающегося навыков общения	0-3
		11.Содействие саморазвитию личности обучающихся (организация деятельности по коррекции поведения)	0-3
		12.Умение организовывать коллективную творческую деятельность обучающихся как основу организации жизнедеятельности	0-3
		13.Умение правильно и разумно построить взаимоотношения с обучающимися, рациональная структура самоуправления	0-3
11	Организация внеучебной деятельности группы	1.Умение планировать внеурочную воспитательную работу	0-3
		2.Ежедневная встреча обучающихся, контроль в раздевалке, построение на линейку	0-3
		3.Организация питания обучающихся	0-3
		4.Проведение ежедневных «часов общения» (утренние 15-минутки)	0-3
		5.Проведение оздоровительных мероприятий, пропаганда ЗОЖ	0-3
		6.Дежурство по школе	0-3

		7. Уборка закрепленной территории	0-3
		8. Планирование системы работы с учетом интересов, особенностей обучающихся	0-3
		9. Содействие получению дополнительного образования (% обучающихся, охваченных дополнительным образованием)	
		10. Организация и проведение общешкольного мероприятия	0-3
12	Организация совместной деятельности с членами социума	1. С преподавателями, работающими в группе – по изучению возможностей обучающихся, уровня их развития, организации познавательной деятельности	0-3
		3. Совместная деятельность с родителями по развитию познавательных и творческих способностей детей	0-3
		4. проблемные, не информационные, вопросы	0-3
		5. Совместная работа с социальным педагогом	0-3
		6. Контакт с руководителями объединений, кружков, секция, посещаемых обучающимися	0-3
		7. Актуальность проблем на родительских собраниях, контакт с родителями	0-3
13	Выполнение требований ФГОС	1. Соответствие содержания образования требованиям ФГОС по дисциплине.	0-3
		2. Выполнение учебной программы дисциплины в полном объеме.	0-3
		3. Объективность оценки успеваемости обучающихся.	0-3
		4. % обучающихся освоивших вид деятельности	0-3
		5. % качества освоения обучающимися в группе по дисциплине (оценка «4» и «5»)	0-3
		6. % неаттестованных обучающихся в группе по дисциплине, по результатам полугодия, года	0-3
		2. % выпуска обучающихся, качество успеваемости обучающихся за полугодие, учебный год	0-3
14	Состояние учебно-материальной базы кабинета	1. Соблюдение санитарно-гигиенических, противопожарных норм и охраны труда в учебном кабинете.	0-3
		2. Оснащение кабинета по нормативам	0-3
		3. Систематизация и каталогизация оборудования и дидактических материалов.	0-3
		4. Эстетическое оформление кабинета	0-3
		Создание элементов образовательной инфраструктуры	0-3

Деятельность работников по каждому из показателей оценивается от 0 до 3 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 3 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 2 балла - если результаты этого вида присутствуют, но не по всем критериям прослеживается положительная динамика;

оценка 1 балл - если результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Максимальное количество баллов соответствует максимальной выплате исходя из 100 % размера оклада по соответствующим квалификационным уровням ПКГ (п.6.2.1 настоящего Положения) и далее пропорционально набранным баллам.

Приложение № 2 к Положению об оплате труда,
премировании и иных дополнительных
выплатах работников Муниципального
учреждения городского
округа город Нефтекамск

**Критерии профессиональной оценки деятельности работников
Учреждения для премирования и установления иных стимулирующих
выплат**

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований	Баллы
Учителя	- динамика учебных достижений обучающихся;	0-3
	- достижения обучающихся по результатам олимпиад различного уровня типа;	0-3
	- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	0-3
	- реализация авторских программ по учебным дисциплинам, элективным курсам в рамках предпрофильного и профильного обучения;	0-3
	- реализация и результативность индивидуальной работы с детьми, отстающими в усвоении учебного материала;	0-3
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	0-3
	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	0-3
	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	0-3
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	0-3
	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, в исследовательской работе, конкурсах и др.	0-3
	Участие в коллективных педагогических проектах	0-3
	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	0-3
	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	0-3
Работа с детьми из социально неблагополучных семей, организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;	0-3	
использование современных здоровьесберегающих и информационно-коммуникационных технологий на уроках	0-3	

	- - высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчетов, мониторингов, сведений, качественное ведение документации);	0-3
	- - организация и реализация неурочной работы, внеклассная работа по предмету (декадники, семинары, конкурсы);	0-3
	- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних (январь), на внутришкольном учете;	0-3
	- снижение (отсутствие) пропусков, опозданий уроков обучающимися без уважительной причины;	0-3
	- участие в реализации экспериментальной, научно-методической, исследовательской работы;	0-3
	- участие в общественной жизни школы;	0-3
	- участие в благоустройстве школьной территории;	0-3

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
библиотекари	-сохранение и развитие библиотечного фонда;	0-3
	- содействие педагогическому коллективу, обучающимся в организации учебно-воспитательного процесса;	0-3
	- пропаганда чтения как формы культурного досуга;	0-3
	- высокая читательская активность обучающихся;	0-3
	- содействие и участие в общешкольных, городских, республиканских мероприятиях;	0-3
	- оформление стационарных, тематических выставок;	0-3
	- внедрение информационных технологий в работу библиотеки;	0-3
	-проведение подписки на периодические издания;	0-3
	- проведение читательских конференций, библиотечных часов	0-3

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
обслуживающему персоналу (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по обслуживанию заданий и сооружений, сторож, гардеробщик)	-оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок;	0-3
	- высокий уровень исполнительской дисциплины;	0-3
	- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;	0-3
	- проведение общешкольных уборок	0-3

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
секретарю-машинистке	- своевременное предоставление отчетной документации;	0-3
	- высокий уровень исполнительской дисциплины;	0-3
	- работа с архивом	0-3

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
педагогу-психологу, социальному педагогу	- результаты деятельности по работе с обучающимися, состоящими на учете;	0-3
	- снижение уровня правонарушений среди несовершеннолетних;	0-3
	- разнообразие и продуктивность применяемых методик профилактики правонарушений;	0-3
	- высокий уровень исполнительской дисциплины	0-3

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
учителю-логопеду	- результаты деятельности по работе с обучающимися;	0-3
	разнообразие и продуктивность применяемых методик профилактики правонарушений;	0-3
	- высокий уровень исполнительской дисциплины	0-3

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
преподавателю-организатору ОБЖ	- результаты деятельности по охране жизни и здоровья во время образовательного процесса;	0-3
	- формирование позитивного отношения учащихся допризывного возраста к службе в армии;	0-3
	- качественное выполнение плана обучения по ГО и ЧС;	0-3
	- организация участия обучающихся в военно-патриотических мероприятиях (школьного и городского уровня), результаты;	0-3
	- ведение разъяснительной работы среди родителей обучающихся по вопросам службы в армии	0-3

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
заместителям директора по учебной и воспитательной работе	- результативность оценки качества образования;	0-3
	- уровень организации каникулярного времени;	0-3
	- инновационная деятельность, выполнение программ;	0-3
	- создание условий работы молодым специалистам	0-3

	организация наставничества;	
	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;	0-3
	- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, комиссии, органы ученического самоуправления);	0-3
	- формирование благоприятного психологического климата в коллективе;	0-3
	- организация и проведение итоговой и промежуточной аттестации;	0-3
	- организация мониторинга учебно-воспитательной работы	0-3

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
заместителю директора по АХР	- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса;	0-3
	- своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;	0-3
	- успешное деловое сотрудничество с различными организациями, налаживание шефских связей	0-3

Деятельность работников по каждому из показателей оценивается от 0 до 3 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 3 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности присутствуют, но не по всем критериям прослеживается положительная динамика;

оценка 1 балл - если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Максимальное количество баллов соответствует максимальному размеру персонального повышающего коэффициента (п.6.4 настоящего Положения) и далее пропорционально набранным баллам.