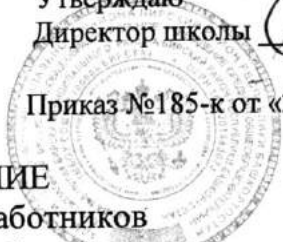


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Средняя общеобразовательная школа № 8 города Бирска муниципального района Бирский район Республики Башкортостан

Согласовано
Председатель профкома
Саломасова Н.В.
Саломасова Н.В.
«19» июня 2014 г.

Утверждаю
Директор школы С.В.Смирнов
С.В.Смирнов
Приказ №185-к от «24» июня 2014г



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Средняя общеобразовательная школа № 8 города Бирска
муниципального района Бирский район Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276"Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", Постановлением главы администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан» №1810 от 24.06.2014г., Постановлением главы администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан «Об утверждении Перечня должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений образования, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан» №1812 от 24.06.2014г., нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Целью настоящего Положения является регулирование вопросов оплаты труда работников учреждения, установление порядка и системы оплаты труда для отдельных категорий работников учреждения, надбавок и доплат к заработной плате, а также совершенствование организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Согласно условиям оплаты труда, определяемым трудовым законодательством РФ и настоящим Положением, заработную плату работников Учреждения следует определять исходя из:

- базовой единицы, устанавливаемой Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;
- минимальных размеров окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеров повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;
- условий осуществления и размеров выплат компенсационного характера;
- условий осуществления и размеров выплат стимулирующего характера;
- условий оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. 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. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года № 165н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526 (с внесенными изменениями и дополнениями).

1.6. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения Директором школы 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.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения Директором школы по согласованию с МКУ Управление образования.

1.7. Заработная плата работников школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки 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 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (далее - оплата за фактическую нагрузку).

1.9. 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.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

1.11. 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.

1.12. 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), а также профессиональным стандартам.

1.13. Фонд оплаты труда работников школы формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям из бюджета Республики

Башкортостан и бюджета муниципального района Бирский район Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

1.14. Директор школы несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно действующему законодательству.

1.15. Оклады работников школы, работающих на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается МКУ Управлением образования.

1.16. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда - не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается постановлением администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан.

Основной персонал - его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственные руководители этих работников.

Вспомогательный персонал - его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники школы, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

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.

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

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, за заведование кабинетами и залами, за руководство работами на пришкольном участке.

повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;

повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;

повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня.

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.

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. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

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, необходимости выполнения условий пункта 1.10 настоящего Положения и других факторов.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются директором школы персонально в отношении конкретного работника на основании решений комиссии.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 9 настоящего Положения.

2.9. Выплаты и надбавки работникам за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ могут устанавливаться как на календарный год, так и по полугодиям, ежеквартально, ежемесячно, единовременно - в зависимости от результатов трудовой деятельности и при наличии фондов оплаты труда.

3. Условия оплаты труда директора, заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора школы определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления школы, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад директора школы определяется трудовым договором с МКУ УО МР Бирский район РБ и устанавливается приказом начальника МКУ УО МР Бирский район РБ в зависимости от группы по оплате труда за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	11300	10500	9800	9000

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора школы и средней заработной платы работников устанавливается муниципальным органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в кратности от 1 до 8.

Директор школы обязан представлять в МКУ Управление образования справку о средней заработной плате работников. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет директор школы.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада директора.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда директора осуществляется в соответствии с разделом 12 настоящего Положения.

3.5. Повышающий коэффициент директору школы, его заместителям за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию - 0,10;

за высшую квалификационную категорию - 0,20.

3.6. Персональный повышающий коэффициент директора школы устанавливается в порядке, предусмотренном МКУ Управлением образования (Приложение №1).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

3.7. С учетом условий труда директора школы и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.8. МКУ Управление образования может устанавливать директору школы выплаты стимулирующего характера.

3.8.1. Выплаты стимулирующего характера директору школы устанавливаются приказом МКУ Управление образования на основе показателей эффективности деятельности по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом (Приложение № 2).

Премирование директора производится на основании приказов МКУ Управление образования по результатам деятельности школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности школы и его директора.

Одним из показателей эффективности работы директора школы является рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан.

Соотношение средней заработной платы руководителей и работников школы, формируемой 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 нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Условия оплаты труда директора школы устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

На основании решения Директора школы в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств в пределах утвержденных (согласованных) МКУ Управление образованием планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности осуществляется премирование:

заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников школы.

Система премирования директора школы определяется МКУ Управление образования (Приложение № 3). Система премирования заместителей, главного бухгалтера и иных работников школы фиксируется в положении о премировании (Приложение 5).

3.9. Премирование директора школы осуществляется учредителем с учетом результатов деятельности школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями

эффективности работы.

3.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в школе его директором, определяется МКУ Управлением образования. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.11. Педагогическая (преподавательская) работа директора школы по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения МКУ Управления образования.

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов <*>	Минимальные ставки заработной платы, оклады, рубли <***>
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,15	4370
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель, дежурный по режиму	1,40	5320
2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения	1,50	5700
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	1,889	7179
2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	2,039	7749
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	2,089	7939
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	2,139	8129

<*> Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

<***> Минимальные ставки заработной платы, оклады рассчитаны от размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (3800 рублей), установленного Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» (с последующими изменениями) и увеличенного в соответствии с Постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 16 февраля 2011 года № 34 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», от 20 октября 2011 года № 360 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных автономных учреждений Республики Башкортостан», от 24 марта 2014 года № 115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан».

5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <*>	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные и служащих первого уровня":	1,15	4370	
1 квалификационный уровень: калькулятор, комендант, кассир, копировщик, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, секретарь-машинистка, секретарь, статистик, делопроизводитель, архивариус, агент по снабжению, дежурный по общежитию	1,15	4370	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,15	4370	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":	1,40	5320	
1 квалификационный уровень: администратор, техник, инспектор по кадрам, секретарь незрячего специалиста, диспетчер, лаборант, техник-технолог, художник, секретарь руководителя, техник-программист	1,40	5320	

2 квалификационный уровень: заведующий архивом, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий камерой хранения; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,40	5320	0,05
3 квалификационный уровень: заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,40	5320	0,10
4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,40	5320	0,15
5 квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской, начальник гаража	1,40	5320	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	1,90	7220	
1 квалификационный уровень: инженер, инженер по охране труда, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, документовед, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), сурдопереводчик	1,90	7220	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,90	7220	0,05
3 квалификационный уровень:	1,90	7220	0,10

должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория			
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,90	7220	0,15
5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	1,90	7220	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":	2,30	8740	
1 квалификационный уровень: начальник планово-экономического отдела, начальник отдела информации, начальник отдела кадров	2,30	8740	
2 квалификационный уровень: главный (технолог, энергетик), главный механик	2,30	8740	0,05
3 квалификационный уровень: начальник другого обособленного структурного подразделения	2,30	8740	0,1

 <*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,0	3800
2 разряд	1,05	3990
3 разряд	1,1	4180
4 разряд	1,15	4370
5 разряд	1,25	4750
6 разряд	1,4	5320
7 разряд	1,55	5890
8 разряд	1,7	6460

 <*> Не используется для установления окладов рабочих учреждения.

Минимальный оклад водителю автобуса или специальных легковых (грузовых) автомобилей, оборудованных специальными техническими средствами, занятому перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), устанавливается по 8 разряду.

6.3. 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.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. 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.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.2.2. 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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере не ниже 15% от оплаты за фактический объем работы (уборщикам производственных и служебных помещений за работу с химическими составами, поварам за работу в горячих цехах), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% от оплаты за фактический объем работы.

Перечень тяжелых работ, 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.

Указанные выплаты устанавливаются всем работникам учреждения, в том числе и получавшим их ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест 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. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

7.2.4. Оплата за сверхурочную работу (работа в ночное время, выходные и праздничные дни) осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда (в соответствии с требованиями трудового кодекса РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющие обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

7.2.6. В учреждении к установленному окладу специалистов и руководящих работников, работающих в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте в соответствии с законодательством Республики Башкортостан применяется повышающий коэффициент в размере 1.25.

7.3 Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов, видов осуществляются в следующих размерах

Наименование выплат	Размер, %
1	2
Специалистам и руководящим работникам, работающим в государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан	25
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

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

7.5. Перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.6. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

7.7 Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 8.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации или иного представительного органа работников.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников школы исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Республики Башкортостан, муниципального района Бирский район Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности.

8.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей эффективности деятельности педагогических работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты по повышающим коэффициентам, персонально-повышающим коэффициентам, премиям, материальной помощи; премиальные и иные стимулирующие выплаты.

8.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты (стимулирующие выплаты обязательного характера.)

8.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы (при наличии аттестации на соответствие занимаемой должности) в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,35
2	Высшая квалификационная категория	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

8.3.2. 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.

8.3.3. 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.

8.3.4. 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.

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

8.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательного учреждения, имеющих почетные звания, "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", 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 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.8. Повышающий коэффициент основным учителям I - IV классов за проверку письменных работ - в размере до 0,15 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.

8.3.9. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.10. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждений, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих
в должностные обязанности работников школы <*>

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

Наименование вида работ <*>	Размеры повышающих коэффициентов
1	2
Классное руководство.	Пропорционально фактической наполняемости классов
Заведование филиалом	0,15
Заведование кабинетами, залами.	0,10
Заведование учебными мастерскими, кафедрами	0,20
Заведование учебными мастерскими, при наличии комбинированных мастерских	0,35
Руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями и творческими группами.	0,15
Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах.	0,25
Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	0,15
Одному из учителей начальных общеобразовательных организаций с числом обучающихся до 50 человек за руководство школой	До 0,50 (от минимальной ставки учителя)
Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков (помощникам воспитателей дошкольных общеобразовательных учреждений, лаборантам ОО)	0,30
Руководство отделами (педагогам дополнительного образования детей)	0,30

8.3.11. 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.

8.3.12. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя - в размере:

0,5 - водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Д" и "Е");

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е").

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

$$B = A + P \times Y, \text{ где:}$$

k k

B - размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

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

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

Y - количество обучающихся в классе.

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

8.4. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам разрабатываются Директором школы совместно с выборным профсоюзным органом и закрепляются в положении о показателях эффективности деятельности педагогических работников.

Персонально повышающий коэффициент устанавливается работникам школы в соответствии с Положением об установлении персонального повышающего коэффициента работников школы (Приложение 4), Положением о комиссии по распределению повышающего персонального коэффициента педагогическим работникам Учреждения.

Премии работникам устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников школы (Приложение 5).

Материальная помощь устанавливается в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам (Приложение 6).

8.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего и (или) среднего профессионального педагогического образования, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в учреждении, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов.

9. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.

9.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы

определяется согласно нормам, утвержденным 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) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку заработной платы для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами учреждения.

9.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с 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) педагогических работников».

9.3. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

9.4. Ставки заработной платы учителей (преподавателей), устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками занятиями.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

9.5. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

9.6. Учителям Учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

-заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку заработной платы;

-заработная плата в размере ставки заработной платы, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку заработной платы и если их невозможно догрузить педагогической работой;

-заработная плата, установленная при тарификации, в размере ставки заработной платы, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

9.7. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

9.8. 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 и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное

образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. Штатное расписание школы ежегодно утверждается руководителем по согласованию с МКУ Управление образования.

10.2. Штатное расписание школы включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

10.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

10.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых школа является местом основной работы, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, как правило, сохраняются.

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 количества классов (групп).

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.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе (включая директора), 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 школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, производится выплата минимальной ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I - IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы догрузки оформляются приказом по учреждению.

10.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников школы устанавливаются 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 обязательного характера.

10.6. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников школы 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 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 школе;

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 (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

10.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в школе, 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.

10.8. 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, учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, слушатели курсов и работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования	0,20	0,15	0,10
Студенты	0,25	0,20	0,10
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

10.9 Ставки почасовой оплаты труда лиц, привлекаемых к проведению учебных занятий, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, привлекаемых к проведению учебных занятий, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

10.10. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы,

окладам (должностным окладам) работников школы 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 ставок 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 предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда.

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, имеющих среднее профессиональное образование.

11.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, ставки заработной платы (оплаты труда), оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

11.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников 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.

11.6. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

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 засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 15 настоящего Положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 14 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 13 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 14 настоящего Положения.

13. Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их группам по оплате труда руководителя

13.1. Объемные показатели деятельности учреждений:

13.1.1. К объемным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства им: численность его работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

13.1.2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда его руководителя оценивается комиссией МКУ Управление образования в баллах по следующим показателям:

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ деятельности образовательного учреждения

№ п/п	Наименование объемного показателя	Условия расчета	Количество баллов
-------	-----------------------------------	-----------------	-------------------

1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в общеобразовательном учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за группу	10
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательном учреждении.	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательном учреждении	из расчета за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
6.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	до 20
7.	Наличие при образовательном учреждении филиалов.	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
8.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося дополнительно	0,5
9.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности: спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки учебно-тренировочных групп групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	из расчета за каждую группу дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	из расчета за каждый компьютерный класс	до 10
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и	из расчета за каждый вид сооружений	до 15

	степени их использования)		
12.	Наличие собственного оборудованного медицинский кабинета, столовой здрав.пункта,	из расчета за каждый вид объекта	до 15
13.	Наличие: Автотранспортных средств и другой учебной техники.	из расчета за каждую единицу	до 3, но не более 20
		из расчета за каждую единицу	до 20
		в других случаях	до 15
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	из расчета за каждый вид объекта	до 50
15.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений.	из расчета за каждый вид объекта	до 20
16.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	из расчета за каждый вид помещения	до 15
18.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	1

13.1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Государственные учреждения начального и среднего профессионального образования, общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Школы и другие общеобразовательные учреждения, дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие государственные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

13.2. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководящих работников:

13.2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год МКУ Управлением образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели деятельности учреждения.

13.2.2. При наличии других показателей, не указанных в пункте 13.2 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено МКУ Управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

13.2.3. Конкретное количество баллов в тех случаях, когда указаны показатели с предлогом «до», устанавливается МКУ Управлением образования.

13.2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется по:

муниципальным общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

учреждениям начального и среднего профессионального образования - по списочному составу по состоянию на 1 октября по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся по состоянию на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

Например, в течение предыдущего календарного года были проведены следующие массовые и экскурсионно-туристские мероприятия: 5 однодневных мероприятий с охватом 800 человек, 3 однодневных - с охватом 200 человек, 10 двухдневных - с охватом 50 человек, 3 однодневных - с охватом 200 человек, 2 четырехдневных - с охватом 400 человек. Среднегодовое количество участников составило:

$$(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4) = 25,7$$

3

13.2.5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество,

определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы, указанной в подпункте 13.2.1 настоящего Положения, при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

13.2.6. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

14. Выплаты социального характера.

14.1. Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или полученной травмы самого работника выдается за фактически пропущенные календарные дни (часы), предусмотренные графиком работы, приходящиеся на первые 3 календарных дня нетрудоспособности за счет средств работодателя (За исключением случаев по уходу за детьми). Пособие исчисляется в

зависимости от страхового стажа:

-100% заработка — 8 и более лет;

-80% заработка — от 5 до 8 лет;

-60% заработка — до 5 лет.

15. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах Российской Федерации

15.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической информации).

15.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, указанных в абзаце втором подпункта 13.2.1 настоящего Положения;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

15.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в подпунктах 12.2.1 и 12.2.2 настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

учителям и руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин

музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений.), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

15.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

15.5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

15.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального образования педагогического профиля.

15.7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

15.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 12.2 настоящего Положения, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

15.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущей машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагог-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по

		физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летний, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели

	зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
7.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотделов республиканской, краевой, областной больниц.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об установлении персонального повышающего коэффициента работникам школы

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 23 приложения № 2 к программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

Размер повышающего персонального коэффициента - до 1,85.

2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников школы, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает перечень критериев и показателей результативности труда работников школы следующих категорий:

- педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс;
- заместители директора школы;
- учебно-вспомогательного персонала (воспитатели, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, музыкальный руководитель, работник по физической культуре и др.);

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

4. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Порядок стимулирования.

2.1. Стимулирование педагогического и учебно-вспомогательного персонала.

2.1.1. Педагогические работники учреждения самостоятельно, в определенный отчетный период (ежеквартально), заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают руководителям кафедр для проверки и уточнения.

2.1.2. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей и определяется руководителем на основе собственного управленческого контроля (Таблица № 1).

2.2. Стимулирование заместителей директора.

2.2.1. Заместители директора школы самостоятельно, в определенный отчетный период (ежеквартально), заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают директору школы для проверки и уточнения.

2.2.2. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом критериев и показателей эффективности деятельности педагогических работников (учитель и преподаватель ОБЖ – 150 баллов; учебно-вспомогательный персонал – 100 баллов.)

3. Система оценки эффективности деятельности работников школы.

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений работников являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- объективность, достоверность и проверяемость информации о деятельности работника школы;
- минимизация числа критериев и показателей;

- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

3.2. Процедура, технология распределения фонда стимулирования работников учреждения регламентируется следующими нормативными документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации школы;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- региональная методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников;
- региональная, муниципальная, школьная программа мониторинговых исследований;
- настоящее Положение.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях работников осуществляется в портфолио.

4. Порядок персонально повышающего коэффициента определяется согласно показателей эффективности деятельности педагогических работников школы (Таблица 1).

Таблица 1.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
МБОУ СОШ № 8 г.Бирска**

№ п/п	Показатели	Возможное количество баллов
1. Учитель, преподаватель-организатор ОБЖ		
1.1. Учебная деятельность		
1.1.1	Участие школьников в школьной олимпиаде	До 2
1.1.2	Участие педагогического работника в качестве организатора в школьной олимпиаде	До 3
1.1.3	Результаты школьной олимпиады	До 2
1.1.4	Участие школьников в районной олимпиаде	До 3
1.1.5	Участие педагогического работника в качестве организатора в районной олимпиаде	До 3
1.1.6	Результаты районной олимпиады	До 4
1.1.7	Участие школьников в республиканской олимпиаде	До 4
1.1.8	Результаты республиканской олимпиады	До 10
1.1.9	Научное общество обучающихся	До 4
1.1.10	Конкурсы ученических работ	До 6
1.1.11	Официально зафиксированные достижения педагога в профессиональных конкурсах и исследовательской работе	До 6
1.1.12	Создание и реализация сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов в рамках профильного обучения, авторские программы разного типа	До 5
1.1.13	За качество образования, динамику учебных достижений обучающихся	До 3

1.1.14	Организацию внеурочной работы	До 3
1.1.15	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	До 2
1.1.16	Звание, награды: «республиканские», «российские»	До 15
1.2. Компетентность ведения школьной документации		
1.2.1	Рабочие программы по предметам. Своевременность сдачи. Соответствие требованиям	До 5
1.2.2	Ведение классных журналов: аккуратность, соответствие требованиям, несвоевременное устранение замечаний»	До 15
1.2.3	Подготовка и своевременная сдача документации классного руководителя (личные дела, планы воспитательной работы, журнал по ТБ для обучающихся, дневники, рапорт класса и т.д.)	До 10
1.3 Воспитательная деятельность		
1.3.1	Участие обучающихся в благоустройстве пришкольной территории и здания школы.	До 5
1.3.2	Организация горячего питания	До 10
1.3.3	Посещаемость родителями общешкольных родительских собраний	До 5
1.3.4	Работа в микрорайоне школы. Дежурство с родителями и в СПЦ Перепись детей микрорайона -	До 5
1.3.5	Детский травматизм	До 5
1.3.6	Учебный кабинет	До 5
1.3.7	Санитарно-гигиеническое состояние	До 5
1.3.8	Методическая наполняемость	До 5
1.3.9	Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	До 3
1.3.10	Отсутствие количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	До 7
1.4. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка.		
1.4.1	Опоздание на работу, опоздание на уроки, пропуски по неуважительной причине различных совещаний, дисциплинарные взыскания	До 5
2. Педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог		
2.1.	Изучает возрастные и психологические особенности, интересы и потребности обучающихся (воспитанников) в школе и по месту жительства, создает условия для их реализации в различных видах творческой деятельности.	До 5
2.2.	Организует творческую деятельность воспитанников в соответствии с планом школы	До 5
2.3.	Участвует в разработке форм, определении содержания внеурочной деятельности обучающихся на основе технологии организации коллективных творческих дел.	До 5
2.4.	Оказывает помощь педагогам. в подборе материалов и разработке средств для организации внеурочной деятельности воспитанников	До 5
2.5.	Проводит необходимую диагностику с целью определения эффективности внеурочной деятельности	До 5
2.6.	Обеспечивает при проведении мероприятий соблюдение правил охраны труда и санитарно-гигиенических норм. Песет	До 5

	ответственность за жизнь и здоровье воспитанников	
2.7.	Отвечает за сохранность материальных ценностей и помещений, в которых проходят мероприятия	До 5
2.8.	Способствует реализации прав ребенка на создание детских ассоциаций, объединений	До 5
2.9.	Организует вечера, праздники, походы, экскурсии, поддерживает социально значимые инициативы обучающихся (воспитанников) в сфере их свободного времени, досуга и развлечений.	До 5
2.10.	Привлекает к работе с обучающимися (воспитанниками) работников учреждений культуры и спорта, родителей, общественность.	До 5
2.11.	Оказывает поддержку детским кооперативам, иным формам организации труда обучающихся (воспитанников).	До 5
2.12.	Организует во время каникулярного отдыха обучающихся (воспитанников) работу согласно плана мероприятий на каникулярный период.	До 5
2.13.	Вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий, проведения образовательного процесса.	До 5
2.14.	Систематически повышает свою профессиональную квалификацию	До 5
2.15.	Участвует в работе педагогического совета школы и совещаниях, проводимых администрацией школы	До 5
2.16.	Участвует в конкурсах, фестивалях различного уровня	До 5
2.17.	Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	До 5
2.18.	Взаимоотношения с общественностью, родителями, методы разрешения конфликтных ситуаций.	До 5
2.19.	Организация обеспечения обучающихся горячим питанием	До 5
2.20.	Организация обучения детей с отклонениями в развитии	До 5
2.21.	Работа в микрорайоне школы	До 5
2.22.	Компетентность ведения школьной документации	До 5
2.23.	Нарушение правил внутреннего распорядка	До 5
3. Воспитатель дошкольной группы филиала НОО МБОУ СОШ № 8 г. Бирска, с. Пономаревка		
3.1. Результативность деятельности воспитателя, выраженная в достижениях детей:		
	Индивидуальные достижения воспитанников, участие в конкурсах, фестивалях и т.д.	До 3
	Процент выполнения детодней (отсутствие или снижение количества пропускаемых воспитанниками дней)	До 5
	Проведение оздоровительных и профилактических мероприятий (охрана жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма, соблюдение требований Сан Пин)	До 5
	Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям, открытым занятиям для родителей и т. д.)	До 3
	Сформированность способности к освоению учебного материала (по результатам диагностики)	До 3
3.2. Компетенция самоорганизации и самообразования:		
	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности дошкольных групп	До 5
	Обобщение и предъявление своего опыта по освоению и внедрению в дошкольных группах ФГОС ДО	До 5

	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, выступления на методических объединениях, педагогических советах, конференциях, форумах, семинарах и т. д.	До5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	До5
	Своевременность, качество оформления документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	До5
3.3. Инновационная деятельность воспитателя		
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, технологий, методик, направленных на развитие дошкольных групп, повышение их авторитета, имиджа.	До5
	Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения	До5
	Результативность в использовании инновационных педагогических технологий в работе	До3
	Эффективная и безопасная организация предметно – развивающей среды в групповых помещениях.	До3
3.4. Формирование социальных и поликультурных компетенций		
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями (посещаемость родителями родительских собраний)	До5
	Общественная удовлетворенность (отсутствие жалоб)	До3
	Работа в микрорайоне школы, перепись детей в микрорайоне	До 5
	Благоустройство участков групп	До5
4. Музыкальный руководитель дошкольной группы филиала НОО МБОУ СОШ № 8 г. Бирска, с. Пономаревка		
4.1. Результативность деятельности воспитателя, выраженная в достижениях детей:		
	Индивидуальные достижения воспитанников, участие в конкурсах, фестивалях и т. д.	До5
	Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям, открытым занятиям для родителей и т. д.)	До5
	Сформированность способности к освоению учебного материала (по результатам диагностики)	До5
4.2. Компетенция самоорганизации и самообразования:		
	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности дошкольных групп	До5
	Обобщение и предъявление своего опыта по освоению и внедрению в дошкольных группах ФГОС ДО	До5
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, выступления на методических объединениях, педагогических советах, конференциях, форумах, семинарах и т. д.	До5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	До5
	Своевременность, качество оформления документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка (содержание в надлежащем виде музыкального зала, костюмов, пособий)	До5

4.3. Инновационная деятельность музыкального руководителя		
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, технологий, методик, направленных на развитие дошкольных групп, повышение их авторитета, имиджа.	До5
	Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения	До5
	Результативность в использовании инновационных педагогических технологий в работе	До4
	Эффективная и безопасная организация предметно – развивающей среды в музыкальном зале, соблюдение требований СанПин.	До5
4.4. Формирование социальных и поликультурных компетенций		
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями (посещаемость родителями родительских собраний)	До5
	Общественная удовлетворенность (отсутствие жалоб)	До3
	Работа в микрорайоне школы, перепись детей в микрорайоне	До 5
5. Инструктор по физической культуре дошкольной группы филиала НОО МБОУ СОШ № 8 г. Бирска, с. Пономаревка		
5.1. Результативность деятельности инструктора по физической культуре, выраженная в достижениях детей:		
	Индивидуальные достижения воспитанников, участие в конкурсах, фестивалях, спортивных мероприятиях и т.д.	До5
	Проведение оздоровительных и профилактических мероприятий (охрана жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма, соблюдение требований СанПин)	До5
	Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям, открытым занятиям для родителей и т. д.)	До5
	Сформированность способности к освоению учебного материала (по результатам диагностики)	До5
5.2. Компетенция самоорганизации и самообразования:		
	Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности дошкольных групп	До5
	Обобщение и предъявление своего опыта по освоению и внедрению в дошкольных группах ФГОС ДО	До5
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта, выступления на методических объединениях, педагогических советах, конференциях, форумах, семинарах и т. д.	До5
	Участие в конкурсах профессионального мастерства на различных уровнях	До5
	Своевременность, качество оформления документации, выполнение правил внутреннего трудового распорядка	До5
5.3. Инновационная деятельность инструктора по физической культуре		
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, авторских программ, технологий, методик, направленных на развитие дошкольных групп, повышение их авторитета, имиджа.	До5
	Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ	До5

	нового поколения	
	Результативность в использовании инновационных педагогических технологий в работе	До5
	Эффективная и безопасная организация предметно – развивающей среды в спортивном зале.	До5
5.4.Формирование социальных и поликультурных компетенций		
	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями (посещаемость родителями родительских собраний)	До5
	Общественная удовлетворенность (отсутствие жалоб)	До5
	Работа в микрорайоне школы, перепись детей в микрорайоне	До 5

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов и могут устанавливаться как на календарный год, так и на полугодие, ежеквартально. Ежемесячно, одновременно – по результатам трудовой деятельности и при наличии фондов оплаты труда.

Учитель:

более 150 баллов - ППК 1,85

от 100 до 150 баллов - ППК от 0,9 до 1,5

от 75 до 100 баллов - ППК от 0,5 до 0,9

от 45 до 75 баллов - ППК от 0,2 до 0,5

менее 45 баллов - ППК от 0 до 0,2

педагог – организатор, социальный педагог:

более 100 баллов - ППК 1,85

от 80 до 100 баллов - ППК от 0,9 до 1,5

от 60 до 80 баллов - ППК от 0,5 до 0,9

от 35 до 60 баллов - ППК от 0,2 до 0,5

менее 35 баллов - ППК от 0 до 0,2

воспитатель дошкольной группы, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре филиала:

более 55 баллов - ППК 1,85

от 35 до 55 баллов - ППК от 0,9 до 1,5

от 25 до 35 баллов - ППК от 0,5 до 0,9

от 15 до 25 баллов - ППК от 0,2 до 0,5

менее 15 баллов - ППК от 0 до 0,2

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников школы

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.2. 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.

1.3. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты по повышающим коэффициентам, премиальные, материальная помощь.

1.4. Критерии для премирования, условия их осуществления и размеры определяются руководителем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения и закрепляются в Положении о премировании работников учреждения. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд оплаты труда (при наличии фондов);
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства (при наличии фондов).

II. Порядок премирования работников

2.1. Премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

2.2. Совокупный размер премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.3. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

III. Перечень оснований (критериев) для премирования работников учреждения

1. Премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям

<i>Категории работников</i>	<i>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</i>	<i>Размер выплат к ставке (окладу) %</i>
Весь персонал	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	до 100%
	- напряженность, интенсивность труда	до 100%
	- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	до 100%
	- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	до 100%

<p>Педагогические работники</p>	<ul style="list-style-type: none"> - достижения, обучающихся по данным аттестаций различного типа (ОГЭ; ЕГЭ); - достижения, обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня: <ul style="list-style-type: none"> республиканский уровень районный (городской) уровень - индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала - участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения - разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др. - использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - повышение квалификации - организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье 	<p>до 100%</p> <p>до 100%</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p>
<p>Заместители руководителя</p>	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса - организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся - организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.) - сохранение контингента обучающихся - формирование благоприятного психологического климата в коллективе - обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении - состояние отчетности, документооборота в учреждении - работа учреждения в 2-3 смены 	<p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p>
<p>Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе</p>	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, 	<p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p> <p>до 100 %</p>

	инвентарем и др.	
Работники бухгалтерии	- качественное ведение документации - разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов - отсутствие жалоб со стороны работников	до 100 % до 100 % до 100%
Библиотекари	- сохранение и развитие библиотечного фонда - содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса - содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях - внедрение информационных технологий в работу библиотеки	до 100 % до 100 % до 100 % до 100 %
Водители	- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта - отсутствие ДТП, нарушений ПДД - обеспечение безопасной перевозки детей	до 100 % до 100 % до 100 %
Учебно-вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, делопроизводитель и др.)	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.) - содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий - оформление тематических выставок	до 100 % до 100 % до 100 %
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, операторы котельной, шеф-повар, повара, сторожа, уборщики помещений, гардеробщики и др.)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин - активное участие в ремонтных работах - качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой	до 100 % до 100 % до 100 %
Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	до 100 %

2. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

3. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год – в размере от одной ставки заработной платы (оклада) до средней заработной платы работника;
- по итогам работы за квартал, месяц, полугодие – до сложившейся средней заработной платы работника;
- за выполнение конкретной работы – до 200% ставки заработной платы (оклада);

- к Дню учителя – до ставки заработной платы (оклада);
- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – до ставки заработной платы (оклада);
- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере заработной платы или ставки заработной платы (оклада);
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами
- до ставки заработной платы (оклада);

Приложение № 6 об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
Учреждения Средняя общеобразовательная
Школа № 8 города Бирска муниципального района
Бирский район Республики Башкортостан

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.
2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.
3. Источниками выплаты материальной помощи являются:
 - фонд стимулирования;
 - экономия по фонду оплаты труда учреждения;
 - внебюджетные средства.
4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

II. Условия оказания материальной помощи работникам

1. Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

1.	Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, лечение	до ставки заработной платы (оклада)
2.	Стихийные бедствия, хищение личного имущества работника	до 2 размеров ставки заработной платы (оклада)
3.	Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет	до ставки заработной платы (оклада)
4.	Смерть близких родственников работника, самого работника.	до 2 размеров ставки заработной платы (оклада)
5.	Рождение ребенка в семье работника	до 1500 руб.
6.	В связи с юбилейными датами (50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин) 75, 80, 85 лет)	до 3800 рублей
7.	Увольнение в связи с выходом на пенсию	до ставки заработной платы (оклада)
8.	При уходе в очередной отпуск	до ставки заработной платы (оклада)
9.	В связи с травмой или несчастным случаем на производстве	до ставки заработной платы (оклада)
10.	Помощь многодетным семьям работающих	до ставки заработной платы (оклада)
11.	В связи с трудной жизненной ситуацией	до 2 размеров ставки заработной платы (оклада)

III. Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.
2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.
3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.
4. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более трех раз в год при наличии ФОТ.
5. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.
6. Материальная помощь не является вознаграждением за труд, поэтому в соответствии со статьей 139 ТК РФ не включается в расчет средней заработной платы.