

Согласовано  
Председатель профкома  
Р.Т.Фазлетдинов  
Протокол №1 от 11.01.2019

Утверждено  
МБОУ «Башкирский лицей №136»  
Приказ № 9 от 11 января 2019 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения «Башкирский лицей № 136 имени М. Искужина» городского округа город Уфа Республики Башкортостан

### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ «Башкирский лицей № 136» (далее – Лицей), разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Башкортостан от 1 июля 2013 года № 696-з «Об образовании в Республике Башкортостан», Указа Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года №УП-94 «О внесении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений постановлением Республики Башкортостан, постановлением Главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 24 марта 2014 года №1063 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (ред. от 31 декабря 2013 года) и решения Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 2 октября 2008 года № 8/7 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан», постановлением Главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 24 марта 2014 года №1063 «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан».

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

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников МБОУ «Башкирский лицей № 136» (далее – образовательная организация).

Положение включает в себя:

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

- минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя образовательной организации, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. 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.

1.4. Руководитель образовательной организации на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

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.

1.6. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем образовательной организации 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 руководителем образовательной организации по согласованию с управлением.

1.7. Заработная плата работников образовательной организации (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 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.

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).

1.13. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется в установленном порядке: по утвержденным (согласованным) отделом образования Администрации Октябрьского района планам финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации по кодам аналитики на заработную плату в пределах доведенных бюджетных ассигнований, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан, могут направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

1.14. Руководитель образовательной организации несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.15. Оклады работников образовательной организации, работающих в учреждениях 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.

1.16. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, утверждается приказом управления образования.

## **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.

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

- персональный повышающий коэффициент;
- 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 руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ.

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

2.4. 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 учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам образовательной организации 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по назначению персональных повышающих коэффициентов образовательной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, в порядке, установленные разделом 7 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, в порядке, установленные разделом 8 настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, их заместителей**

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

3.2. Должностной оклад руководителя образовательной организации определяется трудовым договором 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 образовательной организации	11752	10920	10192	9360

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательной организации и средней заработной платы работников учреждений устанавливается приказом управления в кратности от 1 до 8.

Руководитель образовательной организации обязан представлять в управление справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель образовательной организации.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

3.4. Объемные показатели деятельности образовательной организации и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательной организации осуществляются в порядке, установленные разделом 12 настоящего Положения.

3.5. С учетом условий труда руководителю образовательной организации и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, в порядке, установленные разделом 7 настоящего Положения.

3.6. Работодатель по согласованию с отделом образования Администрации Октябрьского района может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с утвержденными критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Перечень критериев эффективности труда руководителей учреждений утверждается управлением.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются работодателем в трудовом договоре руководителя учреждения.

Премирование руководителей учреждений определяется работодателем по согласованию с управлением.

Одним из показателей эффективности работы руководителя учреждения является рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работника этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя учреждения 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 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств (по муниципальным казенным учреждениям), в пределах утвержденных (согласованных) с управлением планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям), осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных его руководителю непосредственно; руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений.

Порядок премирования заместителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей определяется учреждением и устанавливается в локальном нормативном акте учреждения».

3.8. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

оценка 2 балла – если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

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

оценка 0 баллов – если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3.9. Рекомендуется установить максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности. Например, если максимальный размер

выплат составляет 30%, рекомендуется установить шкалу оценки от максимально возможной суммы баллов:

- более 80% – в размере 25-30%;
- от 60% до 80% – в размере 20-25%;
- от 30% до 60% – в размере 10-20%;
- от 10% до 30% – в размере 10%.

Система премирования руководителя образовательной организации определяется работодателем по согласованию с отделом образования Администрации Октябрьского района. Система премирования заместителей определяется образовательной организацией и фиксируется в локальном нормативном акте образовательной организации.

Настоящий перечень оснований для начисления стимулирующих выплат руководителям образовательной организации, который представлен в следующей таблице, носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации.

**Перечень  
оснований для начисления стимулирующих выплат руководителю  
образовательной организации**

№ п/п	Наименование показателя
1.	<p>Качество и доступность образования в образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- общие показатели успеваемости учащихся на уровне района (города) по результатам аттестации, ЕГЭ и других форм оценки качества образования;</li> <li>- достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;</li> <li>- участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, результаты участия;</li> <li>- результаты методической деятельности, участие работников в конкурсах, конференциях и др. результаты участия;</li> </ul> <p>количество обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данной образовательной организации, соотношение с региональным показателем</p>
2.	<p>Создание условий получения образования обучающимся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие отчислений в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;</li> <li>- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;</li> <li>- снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;</li> <li>- уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, формы и содержание отдыха и оздоровления детей и подростков;</li> </ul> <p>занятость во внеурочное время</p>
3.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного

	<p>процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса);</li> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды);</li> <li>- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены);</li> </ul> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения, состояние пришкольной территории;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- эстетические критерии оформления школы, кабинетов</li> </ul>
4.	<p>Кадровые ресурсы образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- укомплектованность педагогическими кадрами, их образовательный уровень;</li> <li>- создание условий для развития педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);</li> <li>- инновационная деятельность, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;</li> <li>- стабильность педагогического коллектива, создание условий работы молодым специалистам;</li> <li>- уровень развития социального партнерства, расширение социальных гарантий работников образовательной организации через коллективные договоры</li> </ul>
5.	<p>Эффективность управленческой деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение государственно-общественного характера управления образовательной организацией (наличие органов ученического самоуправления, управляющих, попечительских советов);</li> <li>- уровень управленческой культуры в образовательной организации (качественное ведение документации, своевременное представление материалов);</li> <li>- взаимоотношения с общественностью, родителями, методы разрешения конфликтных ситуаций, степень доверия образовательной организации;</li> <li>- привлечение внебюджетных средств для развития образования;</li> <li>- уровень заработной платы (оплаты труда) работников, динамика роста</li> </ul>
6.	<p>Создание условий для сохранения здоровья обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся;</li> <li>- снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения, нарушению осанки;</li> <li>- организация обеспечения обучающихся горячим питанием;</li> <li>- организация и проведение мероприятий, способствующих</li> </ul>

сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы); организация обучения детей с отклонениями в развитии
--

3.10. Премирование руководителя осуществляется работодателем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются работодателем по согласованию с отделом образования Администрации Октябрьского района в трудовом договоре руководителя образовательной организации.

3.11. Заместителям руководителя образовательной организации выплачиваются премии, в порядке, установленные разделом 8 настоящего Положения.

3.12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации его руководителем, заместителями руководителя, не должен превышать 9 часов. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.13. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения работодателя.

#### 4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКК должностей работников образования, устанавливаются в соответствии с коэффициентом для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов:

№	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов*
1.	Должности, отнесенные к ПКК «Должности педагогических работников»:	
2.	1 квалификационный уровень: старший вожатый	1,889
3.	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования	2,039
4.	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог,	2,089
5.	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	2,139

\* Не используется для установления окладов работников учреждения.

## 5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

По должностям педагогических работников установленные минимальные ставки заработной платы, оклады включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогов книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих образовательной организации, устанавливаются в соответствии с коэффициентом для определения размера минимального оклада:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные и служащих первого уровня»:	1,15	
2.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель	1,15	
	«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	1,40	
3.	лаборант		

\* 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 образовательной организации устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,0	3952
2 разряд	1,05	4150
3 разряд	1,1	4348
4 разряд	1,15	4545
5 разряд	1,25	4940
6 разряд	1,4	5533
7 разряд	1,55	6126
8 разряд	1,7	6719

\* Не используется для установления окладов рабочих образовательной организации.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя образовательной организации 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. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

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 в размере 50% часовой ставки.

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, 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.

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 (переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) 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.

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

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.	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. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и их конкретный размер определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении.

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 7.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем образовательной организации 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 образовательной организации: в пределах утвержденных (согласованных) управлением планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средствам, поступающим от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами образовательной организации, положениями об оплате и материальном стимулировании, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам образовательной организации, и утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные и иные стимулирующие выплаты.

8.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

8.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
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 0,30 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 образовательной организации 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 образовательной организации 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 образовательной организации, 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 образовательной организации, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогическим работникам образовательной организации при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.3.3-8.3.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.3.8. Повышающий коэффициент основным учителям I-IV классов за проверку письменных работ – в размере 0,10 от минимальной ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

Повышающий коэффициент учителям I-IV классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, за проверку письменных работ не устанавливается.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме учителей начальных классов, – в размере 0,15 к оплате за фактическую нагрузку:

- учителям русского языка, родного языка и литературы – 0,15;
- учителям математики, иностранного языка – 0,10.

В классах с числом обучающихся менее 15 человек и при делении классов на подгруппы, оплата за проверку письменных работ производится в размере 50% от соответствующих доплат.

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

8.3.10. Повышающий коэффициент за ведение документации по питанию – в размере 0,3 к оплате за фактическую нагрузку.

Повышающий коэффициент инженеру по охране труда – в размере 0,3 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.11. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников, 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 \*

№ п/п	Наименование вида работ**	Размеры повышающих коэффициентов
1.	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
2.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,20
3.	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	0,25-1.0
4.	Классное руководство	0,25
5.	Заведование учебными мастерскими	0,20

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

\*\* Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами образовательной организации.

\*\*\* Коэффициент 0,25 на усмотрение руководителя образовательной организации распределяется между учителями физической культуры.

8.3.12. Повышающий коэффициент работникам образования, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, – в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

8.3.13. 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.

8.4. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения или иного представительного органа работников на основании примерного перечня:

**Примерный перечень оснований (критериев) для премирования и  
установления иных стимулирующих выплат педагогическим работникам  
учреждения**

№ п/п	Показатели (критерии)		Количество баллов
	Результативность деятельности педагогического работника по формированию предметных знаний и компетенций		
1.	Наличие выпускников по предмету получивших на итоговой аттестации в форме ЕГЭ высокие баллы, в классах, в которых работает учитель	Наличие выпускников, набравших 100 баллов	10 баллов (за каждого ученика)
		Наличие выпускников, набравших более 90 баллов	5 баллов (за каждого ученика)
		Наличие выпускников, набравших более 80 баллов	1 балл (за каждого ученика)
		100% успеваемость по итогам ГИА	5
	Обеспечение обязательности общего образования. Пропуски обучающимися уроков без уважительной причины	Отсутствие	1
	Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуации	Отсутствие	1
	Наличие неуспевающих обучающихся	Отсутствие	1
2.	<b>Результативность деятельности педагогического работника по формированию ключевых компетенций, социально значимого опыта и организационно-воспитательной деятельности</b>		
	Участие в предметных олимпиадах	Подготовка победителя, уровень: районный	2
		муниципальный	5
		республиканский	10
		всероссийский	20
		Подготовка призёра, уровень: районный	1
		муниципальный	4
		республиканский	8
		всероссийский	15
	Участие в очных всероссийских и международных конкурсах, вошедших в перечень мероприятий Министерства образования Республики Башкортостан	Подготовка победителя, уровень: всероссийский	10
		международный	15
		Подготовка призёра, уровень: всероссийский	8
		международный	12
	Участие в научно-практических конференциях в рамках Малой академии наук	Подготовка победителя, уровень: районный	2
		муниципальный	4
		республиканский	8
		всероссийский	15
		Подготовка призёра, уровень: районный	1

		муниципальный	2		
		республиканский	5		
		всероссийский	12		
Участие в очных научно-практических конференциях («Гариповские чтения», «Искужинские чтения», «Мустаевские чтения», «Чистая наука», «Наука. Языки. Будущее» и др.)	Подготовка победителя, уровень:	районный	2		
		муниципальный	3		
		республиканский	4		
		всероссийский	10		
		международный	15		
		Подготовка призёра, уровень:	районный	1	
			муниципальный	2	
			республиканский	3	
			всероссийский	8	
			международный	12	
		Участие в творческих конкурсах (чтецов, рисунков, фотографий, декоративно-прикладного творчества и др.)	Подготовка победителя, уровень:	районный	2
муниципальный	3				
республиканский	4				
всероссийский	8				
международный	10				
Подготовка призёра, уровень:	районный			1	
	муниципальный			2	
	республиканский			3	
	всероссийский			6	
	международный			8	
Участие в спортивных соревнованиях	Подготовка победителя, уровень:			районный	2
		муниципальный	3		
		республиканский	5		
		всероссийский	10		
		Подготовка призёра, уровень:	районный	1	
			муниципальный	2	
			республиканский	3	
			всероссийский	8	
		Наличие публикаций работ учащихся в периодических изданиях, сборниках	Уровень:	муниципальный	1
				республиканский	2
всероссийский	3				
Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	Наличие	1			
3.	<b>Результативность методической и инновационной деятельности педагогического работника</b>				
	Количество открытых учебных занятий (внеклассных мероприятий, мастер-классов и пр.), демонстрирующих эффективное	Организация	1-2		

	использование современных образовательных технологий, коррекционно-развивающих методов и приемов работы		
	Участие в конкурсе «Учитель года»	Участие на районном уровне	3
		Победитель, уровень районный	5
		муниципальный	10
		республиканский	15
		Призёр, уровень районный	4
		муниципальный	8
	республиканский	12	
Обобщение позитивного опыта работы, в том числе, презентации собственной педагогической деятельности: участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, конкурсах методических разработок, семинарах разных уровней		Победитель, уровень районный	2
		муниципальный	3
	республиканский	4	
	Призёр, уровень районный	1	
	муниципальный	2	
	республиканский	3	
Организация и проведение работником внеклассных массовых мероприятий (предметных недель, декад, дней науки, тематических вечеров и пр.)	Организация	1-2	
Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны общественности, родителей, учащихся (благодарственные письма, положительные публикации в средствах массовой информации о педагоге и др.)	Наличие	1-2	
4.	<b>Общая организация работы учителя</b>		
	Результат работы учителя в качестве наставника молодого учителя	Отсутствие замечаний к молодому учителю	1-2
	Руководство школьным методическим объединением учителей	Эффективно, без замечаний	1-3
	Участие в курсах по подготовке будущих первоклассников	Эффективно, без замечаний	1-3
	Организация платных дополнительных образовательных услуг	Эффективно, без замечаний	1-3
	Участие в подготовке школы к новому учебному году: участие в оформлении и озеленении территории, работа на пришкольном участке, иные работы	Эффективно, без замечаний	1-3
	Участие в летней оздоровительной работе: оздоровительный центр, трудовые бригады	Эффективно, без замечаний	1-3
	Проведение тренировочных ЕГЭ, ОГЭ, итогового сочинения, итогового собеседования	Эффективно, без замечаний	1-3
	Работа в качестве организаторов ЕГЭ и ОГЭ в основной период государственной итоговой аттестации	Эффективно, без замечаний	1-3
	Организация Всероссийских и региональных проверочных работ (проведение, проверка, заполнение отчётных документов)	Эффективно, без замечаний	1-3
	Исполнительская дисциплина. Соблюдение правил внутреннего распорядка,	Эффективно	1-2

	своевременная сдача отчётности		
	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	Наличие	1-2
	Содержание кабинета в соответствии с требованиями, предъявляемыми к учебным кабинетам	Наличие	1-2
	Своевременное и полное (оценки, пропуски, планирование и др.) заполнение электронных журналов	Эффективно, без замечаний	1-3
	Выполнение временных поручений (выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями)	Эффективно, без замечаний	1-3
5.	<b>Результаты организационно-воспитательной деятельности классного руководителя</b>		
	Создание организационных условий, обеспечивающих качество прохождения учащихся итоговой аттестации (9, 11 классы)	Эффективно	1-3
	Классное руководство в 1, 9, 11 классах (сложность, объём работы)	Эффективно, без замечаний	1-3
	Организация информационного взаимодействия с родителями учащихся на предмет результатов успеваемости и посещаемости ребенка	Эффективно, без замечаний	1-3
	Отсутствие пропусков учащимися уроков и опозданий без уважительной причины	Эффективно	1
	Эффективная работа классного руководителя по совершенствованию материально-технической базы кабинета	Эффективно	1-3
	Отсутствие учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетних	Эффективно	1
	Охват учащихся класса горячим питанием в течение учебного года	1-4 классы – при уровне не менее 80%; 5-7 классы – при уровне не менее 60%; 8-9 классы – при уровне не менее 40%; 10-11 классы – при уровне не менее 30%	1-3
	Организация и проведение мероприятий, направленных на воспитание нравственных чувств, убеждений, этического сознания у обучающихся, экологической культуры, культуры здорового и безопасного образа жизни, гражданственности, патриотизма, уважения к правам, свободам и обязанностям человека, социальной ответственности и компетентности, трудолюбия, сознательного творческого отношения к образованию, труду и жизни, подготовка к сознательному выбору профессии, ценностного отношения к прекрасному, формирование основ эстетической культуры	Проведение	1-3
	Формирование благоприятного психологического климата в классе	Эффективно	1

Организация дежурства класса по школе	Эффективно	1
Обеспечение выполнения учащимися требований к школьной форме	Эффективно	1

№	Наименование должности	Критерии	Баллы
1.	Заместитель директора по УВР	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	1-20
		Инициирование к участию в инновационной деятельности – ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий	1-20
		Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	1-20
		Положительная динамика качества обученности учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА, независимая оценка качества образования и т.п.)	1-20
		Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и качества обученности в сравнении с предыдущим периодом	1-20
		Участие учащихся в районных, городских, региональных, всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах, соревнованиях	1-20
		Обеспечение эффективного участия педагогов лицея в конкурсах различного уровня и представление школы на районных, городских, республиканских, всероссийских мероприятиях	1-20
		Организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)	1-20
		Сохранение контингента обучающихся	1-20
		Формирование благоприятного психологического климата в коллективе	1-20
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении	1-20
		Состояние отчетности, документооборота в учреждении	1-20
		Качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	1-20
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей	1-20
		Постоянная организация и проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни в школе	1-20
		Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лицея у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей	1-20
		Проведение на высоком уровне общественно-значимых мероприятий	1-20
Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения документации	1-20		
	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях.	1-20	

		Участие в проведении дней открытых дверей	
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и т. д.)	1-20
		Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1-20
2.	<b>Заместитель директора по АХЧ</b>	Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни	1-10
		Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе, энергосбережение и экономия воды	1-10
		Своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.	1-10
		Отсутствие замечаний на обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1-10
		Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1-10
		Своевременная и качественная работа по устранению последствий ЧС	1-10
3.	<b>Педагог – библиотечный работник</b>	Отсутствие замечаний на обеспечение библиотечных процессов (комплектование, обработка библиотечного фонда, организация и использование каталогов, использование автоматизированных баз данных, учет, организация и хранение фондов, обслуживание читателей и абонентов)	1-10
		Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра	1-10
		Участие в научно-исследовательской и методической работе	1-10
		Участие в общешкольных и районных мероприятиях	1-10
		Оформление тематических выставок	1-10
		Положительная динамика читательской активности обучающихся	
4.	<b>Педагог – психолог, социальный педагог</b>	Позитивная динамика результатов коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников	1-3
		Повышение доли воспитанников, показывающих положительную динамику уровня воспитанности	1-3
		Участие в мероприятиях, направленных на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ	1-3
		Участие в методической работе лица: методическое объединение учителей, педагогические советы, семинары	1-3
		Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике возникновения конфликтов между учащимися	1-3
		Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин	1-3

		Эффективная организация учебно-воспитательного процесса, охраны жизни и здоровья воспитанников	1-3
		Отсутствие замечаний на несвоевременное оказание социальной помощи и поддержки участников образовательного процесса	1
		Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)	1
		Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе, соблюдению норм физиологического питания	1
		Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями Выступление на родительских собраниях Участие в проведении дней открытых дверей	1
		Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1
		Трансляция педагогического опыта через выступление на конференциях, форумах, семинарах, педагогических советах Лицейский уровень	1
		Районный уровень	2
		Городской уровень	3
		Республиканский уровень	4
		Трансляция педагогического опыта через открытые занятия для родителей, учителей Лицейский уровень	1
		Районный уровень	2
		Городской уровень	3
		Республиканский уровень	4
		Участие в конкурсах профессионального мастерства. Участие на районном уровне	1
		Победа на районном уровне	2
		Победа на городском уровне	3
		Победа на республиканском уровне	4
		Призовое место на районном уровне	1
		Призовое место на городском уровне	2
		Призовое место на республиканском уровне	3
5.	Секретарь	Качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.	1-15
		Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам ведения документации, закреплённой согласно номенклатуре лица	
		Отсутствие замечаний на несвоевременное доведение корреспонденции, приказов и распоряжений директора до исполнителей	1-15
		Своевременное и достоверное предоставление статистических данных в вышестоящие организации	1-15
		Своевременное и качественное исполнение требований вышестоящих организаций	1-15

		Содействие в организации различных общешкольных мероприятий	1-15
6.	Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива	1-5
		Выполнение общественно значимой для лица работы	1-5
		Активное участие в мероприятиях различного уровня и др.	1-5
7.	Дворник	Отсутствие замечаний по качеству работы	1-5
		Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил	1-5
		Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности	1-5
		Содержание территории лица в соответствии с требованиями СанПин	1-5

\* Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с выборным профсоюзным органом или иного представительного органа работников.

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 муниципальных образовательных учреждениях городского округа город Уфа Республики Башкортостан, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается руководителем.

9.2. Штатное расписание образовательной организации включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и профессии рабочих образовательной организации.

9.3. Тарификационный список учителей, 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 образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация 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 той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников образовательной организации 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.

9.6. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений 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;

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, 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.

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

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 следующем случае:

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 образовательной организации.

9.8. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников образовательной организации 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 главной 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.

9.9. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам образовательной организации.

9.10. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

## **10. Порядок определения уровня образования**

10.1. 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.

10.2. 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 учителя-логопеда, педагога-психолога.

10.3. 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.

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

## **11. Порядок определения стажа педагогической работы**

11.1. 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 в судебном порядке.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 14 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 13 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.

## **12. Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя**

12.1. Объемные показатели деятельности образовательной организации:

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

12.1.2. Объем деятельности образовательной организации при определении группы по оплате труда его руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

### **Объемные показатели деятельности образовательной организации**

№ п/п	Наименование объемного показателя	Условия расчета	Количество баллов
1.	Количество обучающихся	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в образовательном учреждении	из расчета за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника,	0,5

		имеющего первую квалификационную категорию	
		за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	до 20
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	из расчета за каждый компьютерный класс	до 10
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	из расчета за каждый вид сооружений	до 15
6.	Наличие обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные образовательной организацией	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
7.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, танцевальный зал и др.)	из расчета за каждый вид помещения	до 15

12.2. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников:

12.2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих объемные показатели деятельности учреждения.

12.2.2. При наличии других показателей, не указанных в пункте 12.2 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.



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;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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.

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

13.5. Работникам образовательной организации 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.

13.6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 11.2 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.

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения)	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания