

**РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО**  
на общем собрании трудового коллектива  
МБОУ Школа № 22  
протокол № 2 от «26» 11 2018 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель  
Первичной профсоюзной организации  
МБОУ Школа № 22 *Тол*



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МБОУ Школа № 22  
Р.К. Шарафутдинова  
приказ № 794  
от «30» 11 2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**Школа № 22**  
**городского округа город Уфа**  
**Республики Башкортостан**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ Школа № 22 городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – школа), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Башкортостан от 1 июля 2013 года № 693-з «Об образовании в РБ», Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (ред. от 31.12.2013), решением Совета городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 02.10.2008 № 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».

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

С 01 января 2018г. минимальные оклады работников муниципальных учреждений городского округа город Уфа Республики Башкортостан по профессиональным квалификационным группам, а также по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, рассчитываются с учетом базовой единицы в размере 3952 рубля, определенной постановлением Правительства РБ от 19 января 2018 года №22 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений РБ.»

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 или эффективный контракт.

1.4. Минимальная ставка заработной платы, оклады устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденными приказами министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 25.05.2008 № 247-н, от 29.05.2008 № 248-н, от 27.02.2012 № 165-н, от 05.05.2008 № 216-н, от 05.05.2008 № 217-н, от 35.08.2007 № 570, от 06.08.2007 № 526.

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

1.6. Заработная плата работников учреждения (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.

1.7. Оплата труда учителей МБОУ Школа № 22 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 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работе за ставку заработной платы) педагогических работников» (далее – оплата за фактическую нагрузку).

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Республике Башкортостан.

1.9. 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 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.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа педагогической 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 учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.11. Наименование 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.

1.12. Фонд оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям из бюджета городского округа город Уфа РБ и средств от приносящей доход деятельности.

1.13. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.14. Оклады работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работы 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.

1.15. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения – не более 40%. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом Управления.

Основной персонал учреждения – его работники, непосредственно оказывающих услуги (выполняющие работы), направленные на достижения определённых уставом учреждения целей его деятельности этих работников, а также непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнение работ), направленных на достижение определённых уставом учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и сооружения.

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

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников МБОУ Школа № 22 городского округа город Уфа Республики Башкортостан**

2.1. Ставки заработной платы, оклады 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 ставкам, окладам заработной платы руководителем учреждения 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 по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности);

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

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

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

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

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке установленных разделом 7 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке установленных разделом 8 настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей**

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размер 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	11752	10920	10192	9360

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

3.4. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается работодателем по согласованию с Управлением.

### **Перечень критериев оценки эффективности деятельности руководителей организаций, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан, для установления персонального повышающего коэффициента.**

№ п/п	Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности руководителей организаций	Баллы
1	Качество и доступность образования в учреждении	
	1.1 применение различных форм обучения (дистанционных, очно-заочных, сетевых и т.д.)	есть - 1,

		отсутствует - 0
	1.2 организация предпрофильного обучения	есть - 1, отсутствует - 0
	1.3 открытие профильных классов	есть - 1, отсутствует - 0
	1.4 эффективное сотрудничество образовательной организации с ВУЗами (СПО) и предприятиями в целях повышения качества образования, развития профильного (предпрофильного) образования и профориентационной работы	есть - 1, отсутствует - 0
	1.5 достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	есть - 1, отсутствует - 0
	1.6 количество обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении, соотношение с прошлым годом	рост – 0, снижение -1
2	Создание условий для получения образования обучающимися	
	2.1 отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах	есть - 0, отсутствует - 1
	2.2 отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися, снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и в списках внутришкольного учета	есть - 0, отсутствует - 1
	2.3 формирование ценностей здорового образа жизни у участников образовательного процесса	есть – 1, отсутствует - 0
3	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	
	3.1 материально-техническое, ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса, выполнение требований комплексной безопасности (пожарной, электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил. Работа по антитеррористической защищенности и противодействию терроризму и экстремизму, взаимодействие с правоохранительными органами, ГО и ЧС, обеспечение охраны образовательного учреждения, обеспечение учащихся правилам безопасной жизнедеятельности)	отсутствие предписаний - 1 наличие предписаний - 0
	3.2 обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды))	отсутствие предписаний - 1 наличие предписаний - 0
	3.3 выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения, контроль за состоянием пришкольной территории, освещения, дорожно-транспортной безопасности	есть -1, отсутствует -0

4	Кадровые ресурсы учреждения	
	4.1 укомплектованность педагогическими кадрами, их образовательный уровень	100% - 1, ниже 100% - 0
	4.2 создание условий для развития педагогического творчества (участие педагогов и руководителей и в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работах, конкурсах, конференциях)	есть - 1, отсутствует - 0
	4.3 стабильность педагогического коллектива, создание условий работы молодым специалистам	есть - 1, отсутствует - 0
	4.4 организация наставничества в образовательной организации с молодыми педагогами	есть - 1, отсутствует - 0
5	Эффективность управленческой деятельности.	
	5.1 обеспечение государственно-общественного характера управления учреждением (наличие органов ученического самоуправления, управляющих, попечительских советов)	есть - 1, отсутствует - 0
	5.2 наличие обоснованных обращений родителей (законных представителей) по поводу конфликтных ситуаций в организации	есть - 0, отсутствует - 1
	5.3 привлечение внебюджетных средств и спонсорской помощи для развития образования	есть - 1, отсутствует - 0
	5.4 рост уровня заработной платы работников	есть - 1, отсутствует - 0
	5.5 недопущение перерасхода по потреблению коммунальных ресурсов	перерасход отсутствует - 1, есть - 0
6	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	
	6.1 высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся	есть - 1, отсутствует - 0
	6.2 обеспечение учащихся горячим питанием	есть - 1, отсутствует - 0
	6.3 уровень охвата горячим питанием учащихся по сравнению с прошлым годом	рост либо 100 % - 1, снижение - 0
	6.4 организация обучения детей с отклонениями в развитии	есть - 1, отсутствует - 0
	6.5. создание безопасной и здоровьесберегающей среды в образовательных учреждениях	есть - 1,

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов (%) по категориям сложностей:

- всего от возможной суммы баллов (100%) – 1,85;

- более 80% - 1,5

- более 70% - 1,2

- более 60% - 0,9

- более 40% - 0,6

- менее 40% - персональный повышающий коэффициент не устанавливается.

3.5. Работодатель по согласованию с Управлением может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения производится 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 устанавливается работодателем в трудовом договоре руководителя учреждения.

Премирование руководителей определяется работодателем по согласованию с Управлением.

**Перечень критериев оценки эффективности деятельности руководителей организаций, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан, для установления премиальных выплат.**

№ п/п	Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности руководителей организаций для установления премиальных выплат	Баллы
1	Качество и доступность образования в учреждении	
	1.1 участие обучающихся (воспитанников) во всероссийских, республиканских и муниципальных социально- значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах (в том числе WorldSkills)	есть - 1, отсутствует - 0
	1.2 победа обучающихся (воспитанников) во всероссийских, республиканских и муниципальных социально значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах (в том числе WorldSkills)	есть - 1, отсутствует - 0
	1.3 результативность инновационной и методической работы, участие работников в конкурсах конференциях и др.	есть - 1, отсутствует - 0
2	Создание условий для получения образования обучающимися	
	2.1 организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	есть - 1, отсутствует - 0
	2.2 организация каникулярного отдыха учащихся, формы и содержание отдыха и оздоровления детей	есть - 1, отсутствует - 0
	2.3 занятость учащихся во внеурочное время	есть – 1, нет - 0

3	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	
	3.1 обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены)	есть - 1, отсутствует - 0
	3.2 эстетическое оформление школы, кабинетов, столовых, рекреаций (коридоров)	есть - 1, отсутствует - 0
4	Кадровые ресурсы учреждения	
	4.1 инновационная деятельность, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	есть - 1, отсутствует - 0
	4.2 обеспечение развития социального партнерства, расширение социальных гарантий работников образовательных учреждений через коллективные договоры	есть - 1, отсутствует - 0
5	Эффективность управленческой деятельности.	
	5.1 обеспечение управленческой культуры в учреждении (качественное ведение документации, своевременное представление отчетов)	есть - 1, отсутствует - 0
	5.2 достижение плановых значений показателей муниципального задания	Все показатели достигнуты – 1,  1 и более показателей ниже плановых значений - 0
6	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	
	6.1 снижение заболеваемости учащихся в сравнении с прошлым годом	есть - 1, отсутствует - 0
	6.2. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)	есть - 1, отсутствует - 0

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в зависимости от количества баллов по выполнению критериев:

- 1 – критерий выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют;
- 0,8 – критерий выполняется, но имеются разовые несущественные упущения;
- 0,5 – критерий, в основном, соблюдается, но имеются существенные упущения или повторяющиеся несущественные упущения;
- 0 – критерий не выполняется.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя 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 РФ от 24.12.2007 г. №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 РФ от 12.04.2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

- заместителей руководителя и иных работников.

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

Заместителям руководителя учреждения также могут выплачиваться иные стимулирующие выплаты и премии, в порядке, установленные разделом 8 настоящего Положения.

3.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется на каждый учебный год и не должен превышать 9 часов, и закрепляется в трудовом договоре.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

#### 4. Условия оплаты труда работников школы

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПГК 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*
Должности, отнесенные к ПГК «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	
1 квалификационный уровень: вожатый, секретарь учебной части	1.15
Должности, отнесенные к ПГК «Должности педагогических работников»:	
1 квалификационный уровень: старший вожатый, музыкальный руководитель	1.889
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	2.039
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	2.089
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-логопед (логопед)	2.139

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

4.2. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии 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*
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: - библиотекарь:	1,5

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

### 5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

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

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных оклада	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные служащие первого уровня»:	1,15	
1 квалификационный уровень: секретарь - машинистка, секретарь, делопроизводитель	1,15	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	1,40	
1 квалификационный уровень: техник, лаборант	1,40	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	1,40	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	1,90	
1 квалификационный уровень: инженер, инженер по охране труда и технике безопасности	1,90	

### 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 муниципального учреждения с 01 января 2018 года 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 учреждения.

## 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 не менее 20%.

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 15% от оплаты за фактический объем работы.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки по условиям труда в МБОУ Школа № 22 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 специальной оценки по условиям труда в МБОУ Школа № 22.

7.2.4. В учреждении 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

2	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений с русским языком обучения, ведущим занятия по национальным языкам	15
---	---	----

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 образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органов в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), 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 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 учреждения» 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 учреждения, положениями об оплате и материальном стимулировании, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения 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.

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 устанавливаются в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетенции:

Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Первая квалификационная категория	0,35
Высшая квалификационная категория	0,55
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

8.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждений 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 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 образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.8. Повышающий коэффициент учителям физической культуры, имеющим звания «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный тренер», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)». «Лучший работник физической культуры и спорта РБ» в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.9. Повышающий коэффициент учителям, имеющим звание «Учитель-мастер», «Учитель-исследователь» - в размере 0,25 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.3.3-8.3.10 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме основных 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, за проверку письменных работ не устанавливается.

8.3.11. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности) - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.12. 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	Классное руководство в общеобразовательном учреждении	Рассчитывается по формуле
2	Заведование кабинетами, лабораториями	0,05 - 0,10

3	Заведование учебными мастерскими (слесарной, столярной)	0,10 - 0,20
4	Заведование учебными мастерскими (домоводство)	0,10
5	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,10
6	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10-0,20
7	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в: школах, школах-интернатах	0,25 - 1,0

Размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в МБОУ Школа № 22 рассчитывается по следующей формуле:

$V_k = A + P \times Y_k$ , где :

$V_k$  – 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 учащимися в общеобразовательной организации.

$P$  – переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с учащимися в общеобразовательной организации.

$Y_k$  – количество обучающихся в классе.

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

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

Педагогическим работникам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек, размер доплат за классное руководство уменьшается на 50%.

\*\* Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников, размеры выплаты определяются локально-нормативными актами учреждения.

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

5 - 10 лет - 0,20;

10 - 15 лет - 0,25;

15 - 20 лет - 0,35;

20 лет и выше - 0,40.

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

8.3.15. Повышающий коэффициент педагогическим работникам (социальным педагогам) за проведение работы в качестве общественного инспектора по опеке детей-сирот в размере 0,5 к ставке заработной платы, окладу.

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

8.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены:

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы.

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в

отношении конкретного работника с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

**Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа город Уфа РБ, для установления персонального повышающего коэффициента.**

Наименование категории работников организации	Перечень примерных критериев эффективности для установления персонального повышающего коэффициента работникам организаций	Баллы
Педагогические работники	Соответствие рабочей программы учителя требованиям ФГОС (в том числе наличие в ней проектной деятельности)	есть - 1, отсутствует - 0
	Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися (воспитанниками)	есть – 1, отсутствует - 0
	индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала	есть - 1, отсутствует - 0
	снижение (отсутствие) количества обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	отсутствует - 1, есть - 0
	снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (воспитанниками), уроков без уважительной причины	отсутствует - 1, есть - 0
	участие работника в экспериментальной, исследовательской работе, семинарах, конференциях, конкурсах, открытых уроках	есть - 1, отсутствует - 0
	наличие авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов	есть - 1, отсутствует - 0
	повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	есть - 1, отсутствует - 0
	организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями (законными представителями) по воспитанию детей в семье	есть - 1, отсутствует - 0
	доля обучающихся (воспитанников), обследуемых в организациях психолого-медико-педагогических комиссий, от общего числа обучающихся (воспитанников), планируемых к обследованию	95% и более - 1, ниже 95% - 0
	наличие обоснованных обращений обучающихся (воспитанников), родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций в организации	есть - 0, отсутствует - 1
	сохранение контингента обучающихся (воспитанников) в организации	95% и более - 1,

		ниже 95% - 0
	работа с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников)	есть - 1, отсутствует - 0
	наличие адаптированных образовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья	есть - 1, отсутствует - 0
	внедрение современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)	есть - 1, отсутствует - 0
	организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями (законными представителями) по воспитанию детей в семье	есть - 1, отсутствует - 0
	Сохранение здоровья обучающихся (воспитанников)	есть - 1, отсутствует - 0
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	есть - 1, отсутствует - 0
Воспитатели	наличие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций в организации	есть - 0, отсутствует - 1
	применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	есть - 1, отсутствует - 0
	повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	есть - 1, отсутствует - 0
Заместители руководителя	работа общественных органов, участвующих в управлении организацией (методический совет, органы ученического самоуправления и другие),	есть - 1, отсутствует - 0
	организация индивидуального подхода к обучающемуся (учет индивидуальных особенностей каждого ребенка, индивидуальный учебный план, сетевое обучение, использование различных форм обучения)	есть - 1, отсутствует - 0
	организация внутренней системы оценки качества образования в образовательной организации	есть - 1, отсутствует - 0
	сохранение контингента обучающихся (воспитанников) в организации	95% и более - 1, Ниже 95% - 0
	наличие нормативно-правовых актов, подтверждающих функционирование образовательных организаций (проведение заседаний образовательных организаций) ведение протоколов)	есть - 1, отсутствует - 0

	своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации	есть - 1, отсутствует - 0
	привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы	есть - 1, отсутствует - 0
	привлечение спонсорской помощи и внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы	есть - 1, отсутствует - 0
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса	есть - 1, отсутствует - 0
	обеспечение санитарно-гигиенических условий в организации	отсутствие предписаний - 1, наличие предписаний - 0
	своевременная проверка измерительных приборов учета потребления коммунальных ресурсов, замена (ремонт, поверка) при необходимости, своевременное снятие показаний приборов учета потребления коммунальных ресурсов	есть - 1, отсутствует - 0
	недопущение перерасхода по потреблению коммунальных ресурсов	перерасход отсутствует - 1, есть - 0
	своевременное заключение договоров на услуги связи, транспортные, коммунальные услуги, работы, услуги по содержанию имущества, закупку товаров, прочие работы и услуги для обеспечения муниципальных нужд в организации	есть - 1, отсутствует - 0
	Своевременное обеспечение оборудованием образовательного процесса	есть - 1, отсутствует - 0
	своевременное проведение ремонта в организации	есть - 1, отсутствует - 0
	Библиотекари	обеспечение обучающихся информационно-образовательными ресурсами, электронным библиотечным фондом
	содействие и участие в общешкольных, районных (городских), республиканских и региональных мероприятиях	есть - 1, отсутствует - 0
	внедрение информационных технологий в работу библиотеки	есть - 1, отсутствует - 0

	формирование актива библиотеки	есть - 1, отсутствует - 0
Учебно-вспомогательный персонал	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	есть - 1, отсутствует - 0
	Содержание участка в соответствии с СанПиН	есть - 1, отсутствует - 0
	Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	есть - 1, отсутствует - 0
	Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей (законных представителей) и общественности	есть - 1, отсутствует - 0

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества баллов (%) по категориям сложностей:  
всего от возможной суммы баллов (100%) - 1,85;  
более 80% - 1,5;  
более 70% - 1,2;  
более 60% - 0,9;  
более 40% - 0,6;  
менее 40% - персональный повышающий коэффициент не устанавливается.

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

**Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан, для установления премиальных выплат по итогам работы.**

Наименование категории работников муниципальных организаций	Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций для установления премиальных выплат	Баллы
Педагогические работники	участие обучающихся (воспитанников) во всероссийских, республиканских и муниципальных социально значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах (в том числе WorldSkills)	есть - 1, отсутствует - 0
	победа обучающихся во всероссийских, республиканских и муниципальных социально значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах (в том числе WorldSkills)	есть - 2, отсутствует - 0

	результативность инновационной и методической работы	есть - 2, отсутствует - 0
Лица, привлекаемые к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования	отсутствует - 0, 1 - 3 раза - 1, 4 - 6 раз - 2, 7 и более - 3
Воспитатели	Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий	травмы отсутствуют – 1, есть - 0
	организация досуга воспитанников дополнительным образованием, внеурочной деятельностью	есть - 2, отсутствует - 0
Заместители руководителя	работа коллегиальных органов управления организацией (общее собрание (конференция) работников (либо работников и обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет, совет обучающихся, совет родителей (законных представителей) и другие органы)	есть - 1, отсутствует - 0
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	своевременное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных правил и норм	наличие предписаний-0 отсутствие предписаний -1
Библиотекари	оформление стационарных, тематических выставок	есть - 1, отсутствует - 0
Учебно-вспомогательный персонал	высокий уровень исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в зависимости от количества баллов по выполнению критериев:

1 - критерий выполняется в полном объеме, недостатки, недоработки отсутствуют;

0,8 - критерий выполняется, но имеются разовые несущественные упущения;

0,5 - критерий, в основном, соблюдается, но имеются разовые существенные упущения или повторяющиеся несущественные упущения;

0 - критерий не выполняется.

8.4.1. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (окладу) по каждому из оснований.

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

8.4.3. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);
- за выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада) или до 50 баллов.
- ко Дню учителя – до 1000 рублей;
- ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – до 1000 рублей;
- к юбилейным датам работников (55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере ставки заработной платы (оклада);
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами – до 1000 рублей;
- по другим основаниям.

8.4.4. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при: поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан; награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

8.4.5. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- при стихийных бедствиях (пожарах), несчастных случаях;
- в случае смерти члена семьи (супруга, супруги, детей, матери, отца);
- в случае болезни для приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- в случае тяжелого материального положения.

8.4.6. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника и приказа директора школы

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 РБ, 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 работников школы**

9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

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

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.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

9.4. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

9.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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 педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), 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.

9.6. За педагогическую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

9.7. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения 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 в учреждение для педагогической работы.

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.

9.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемой 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 учреждению.

9.9. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения 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.

9.10. 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 учреждения.

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

№ п/п	Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
		Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
1	Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, слушатели курсов и работники, занимающие должности, требующие среднего профессионально образования	0,20	0,15	0,10
2	Студенты	0,25	0,20	0,10
3	Слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

9.12. 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.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных настоящей таблицей, применяются в учреждениях, организациях, находящихся на бюджетном финансировании, за исключением учреждений, организаций, где предусмотрен иной порядок почасовой оплаты труда работников.

## **10. Порядок определения уровня образования работников МБОУ Школа № 22**

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

10.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (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 специфаккультеты по указанным специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

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

## **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;

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

Под педагогической деятельностью, понимается работа в образовательных учреждениях.

## **12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работ в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации**

12.1. Педагогическим работкам 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;

12.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической 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);

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещение, 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.

12.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанные в подпункте 12.2 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;

учителя 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;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работкам 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.

12.4. 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 образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

12.5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если его 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.

12.6. 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.