



Утверждаю

Директор МБОУ Гимназия № 82

Т.Н. Шайдурова

Приказ № 109 от 01.04.2014 г.

# ЛОКАЛЬНЫЕ АКТЫ

(приложения к Коллективному договору  
Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения Гимназия № 82  
Орджоникидзевского района городского округа  
город Уфа Республики Башкортостан  
на 2015 – 2017 годы)

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ Гимназия № 82**  
**ОРДЖОНИКИДЗЕВСКОГО РАЙОНА ГОРОДСКОГО ОКРУГА**  
**ГОРОД УФА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Башкортостан от 1 июля 2013 года № 696-з «Об образовании в Республике Башкортостан», Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (ред. от 31 декабря 2013 года), от 24 марта 2014 года №115, «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан», решением 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».

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

1.3. Настоящее Положение распространяется на муниципальные бюджетные образовательные учреждения городского округа город Уфа Республики Башкортостан, подведомственные Управлению образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее - учреждения и управление соответственно).

Примерное 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 руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. Руководитель учреждения 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.

1.6. 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 [N 247н](#), от 29 мая 2008 года [N 248н](#), от 27 февраля 2012г. № 165н, от 5 мая 2008 года [N 216н](#), от 5 мая 2008 года [N 217н](#), от 31 августа 2007 года [N 570](#), от 6 августа 2007 года [N 526](#).

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

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Управлением образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

1.8. 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.

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

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря

2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (далее — оплата за фактическую нагрузку)).

1.10. 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.

1.11. 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.

1.12. 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).

1.13. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в установленном порядке:

по учреждениям - по утвержденным (согласованным) управлением планам финансово-хозяйственной деятельности учреждений 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 учреждением 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 учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.15. Оклады работников учреждения, 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 устанавливаются 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 учреждения в размере не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом управления.

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

- 2.1. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (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 учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:
  - персональный повышающий коэффициент;
  - повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
  - повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;
  - повышающий коэффициент молодым педагогам;
  - повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
  - повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
  - повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
  - повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителя 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;
  - повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня.
- 2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.
- 2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.
- 2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

- 2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.10 настоящего Положения и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения аттестационной комиссии.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

- 2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.
- 2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

### **3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

- 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 определенной сложности, за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	8150	7610	7070	6520

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

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

- 3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.
- 3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к

группам по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 12 настоящего положения.

- 3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":	2,3	
1 квалификационный уровень: заведующий структурным подразделением: учебно-консультационным пунктом (другие должности в соответствии с ПКГ)	2,3	
2 квалификационный уровень: заведующий обособленным структурным подразделением: филиалом (другие должности в соответствии с ПКГ)	2,3	0,10

- 3.6. Заместителям руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5 - 10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.
- 3.7. Повышающий коэффициент руководителям учреждения, их заместителям за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах :  
за первую квалификационную категорию – 0,10;  
за высшую квалификационную категорию – 0,20.
- 3.8. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается работодателем по согласованию с управлением.  
Размер персонального повышающего коэффициента — до 3.
- 3.9. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.
- 3.10. Работодатель (собственник учреждения или уполномоченное им лицо) по согласованию с Управлением образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера.
- 3.10.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются работодателем (собственником учреждения или уполномоченным им лицом) по согласованию с Управлением образования Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан и

соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом на основе показателей качества профессиональной деятельности.

3.10.2. 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.

3.10.3. 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 руководителей учреждений определяется учредителем. Система премирования заместителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

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

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

оснований для начисления стимулирующих выплат  
руководителю учреждения

№ п/п	Наименование показателя
1	2
1.	Качество и доступность образования в учреждении: общие показатели успеваемости учащихся на уровне района (города) по результатам аттестации, ЕГЭ и других форм оценки качества образования; достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом; участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, результаты участия; результаты методической деятельности учреждения, участие работников в конкурсах, конференциях и др. результаты участия; количество обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении, соотношение с региональным показателем
2.	Создание условий получения образования обучающимися:



	<p>отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;</p> <p>организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;</p> <p>снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;</p> <p>уровень организации каникулярного отдыха учащихся, формы и содержание отдыха и оздоровления детей и подростков;</p> <p>занятость учащихся во внеурочное время</p>
3.	<p>Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:</p> <p>материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса и т.д.);</p> <p>обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);</p> <p>обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения, состояние пришкольной территории; эстетические критерии оформления школы, кабинетов</p>
4.	<p>Кадровые ресурсы учреждения:</p> <p>укомплектованность педагогическими кадрами, их образовательный уровень;</p> <p>создание условий для развития педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях и др.);</p> <p>инновационная деятельность, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов и др.;</p> <p>стабильность педагогического коллектива, создание условий работы молодым специалистам;</p> <p>уровень развития социального партнерства, расширение социальных гарантий работников образовательных учреждений через коллективные договоры</p>
5.	<p>Эффективность управленческой деятельности:</p> <p>обеспечение государственно-общественного характера управления учреждением (наличие органов ученического самоуправления, управляющих, попечительских советов и др.);</p> <p>уровень управленческой культуры в учреждении (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и</p>

	др); взаимоотношение с общественностью, родителями, методы разрешения конфликтных ситуаций, степень доверия учреждению; привлечение внебюджетных средств для развития образования; уровень заработной платы (оплаты труда) работников, динамика роста
6.	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся: высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся; снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки и др.; организация обеспечения учащихся горячим питанием; организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и др.); организация обучения детей с отклонениями в развитии

3.11. Премирование руководителя учреждения осуществляется учредителем 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 (учредителем учреждения или уполномоченным им лицом) в трудовом договоре руководителя учреждения.

3.12. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

3.14. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения работодателя имущества учреждения либо уполномоченного собственника лица (органа).

#### 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

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

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов*
1	2	3
1	Должности, отнесенные к ПКК «Работники учебно - вспомогательного персонала первого уровня»:	

2	1 квалификационный уровень: вожатый, секретарь учебной части	1,15
4	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:	
5	1 квалификационный уровень: старший вожатый	1,889
6	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	2,039
7	3 квалификационный уровень: педагог-психолог, педагог дополнительного образования	2,089
8	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, учитель	2,139

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

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 г.

### **5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ**

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

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые и служащих первого уровня»:	1,15	
2	1 квалификационный уровень: секретарь- машинистка, делопроизводитель	1,15	
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»: 1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, лаборан	1,4 1,4	
4	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	1,4	0,05
5	Должности, отнесенные к ПКГ		

	«Общепрофессиональные и служащих третьего уровня»:		
6	1 квалификационный уровень: инженер по охране труда	1,9	0,10

\* не используется для установления окладов работников учреждения.

## **6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

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

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

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов *	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,0	2730
2 разряд	1,05	2867
3 разряд	1,1	3003
4 разряд	1,15	3140
5 разряд	1,25	3413
6 разряд	1,4	3822
7 разряд	1,55	4232
8 разряд	1,7	4641

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

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

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

## **7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

7.1. 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 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 учреждениях 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) осуществляются в зависимости от их типов, видов. Размеры, применяемые при установлении компенсационных выплат, приведены в следующей таблице:

№ п/п	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	Директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка	15
3	Педагогическим работникам гимназий, работающим по соответствующим учебным программам и планам	15
4	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, с русским языком обучения	15

7.4. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактической нагрузкой или к должностному окладу, ставке.

7.5. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и их конкретный размер определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

7.7. Конкретные размеры выплат, указанные в пункте 7.2. настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

7.8. Компенсационные выплаты работникам учреждения выплачиваются по приказу руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при наличии финансовых средств в пределах фонда оплаты труда, выделенных учреждению.

## **8. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения:

по учреждениям - 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, 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
Вторая квалификационная категория	0,25
Первая квалификационная категория	0,35
Высшая квалификационная категория	0,55
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

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

Повышающий коэффициент устанавливается также молодым работникам, пришедшим в школу в течение трех лет с момента окончания учреждений профессионального образования из других образовательных учреждений; молодым работникам, работавшим до поступления в учреждение профессионального образования в других отраслях, но после его окончания пришедшим в учреждение образования.

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 учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - 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 1-1У классов за проверку письменных работ — в размере до 0,15 от минимальной ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

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

- учителям 1-4 классов — 0,10;
- учителям русского языка в национальных школах и родного языка в русских школах, ведущим эти предметы в 1-4 классах — 0,15;
- учителям русского, родного языка и литературы — 0,15;
- учителям математики — 0,15;
- учителям иностранного языка, черчения, биологии, химии, физики — 0,10;
- другие предметы;

\* Конкретный перечень предметов, за которые устанавливаются доплаты за проверку письменных работ, и размеры доплат (до 0,15) определяются учреждением.

Повышающий коэффициент учителям 1-1У классов, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, за проверку письменных работ не устанавливается.

8.3.9. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное



образование педагогическим работникам - в размере 0,05 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.10. Повышающий коэффициент 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 общеобразовательных учреждениях	0,25
2	Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
3	Заведование учебно-консультационными пунктами	0,10
4	Заведование учебными мастерскими	0,20
5	Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	0,35
6	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15
7	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10-0,25
8	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в: школах	0,25-1,0
9	Работникам за ведение делопроизводства	0,15
10	Одному из учителей начальных общеобразовательных школ, с числом обучающихся до 50 человек за руководство школой	до 0,50 (ставки учителя)
11	Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий,	0,30

\*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 учреждения.

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

8.3.12. 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 - до 0,20;

от 10 до 15 лет - до 0,25;

от 15 до 20 лет - до 0,35;  
20 лет и выше - до 0,40.

8.3.13.Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения - в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;

при наличии первой квалификационной категории - 0,15;

при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

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.

8.4. 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 :

Наименование категории работников образовательного учреждения	*Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения
1	2
1. Педагогические работники	1. качество образования, динамика учебных достижений обучающихся; 2. достижения обучающихся по данным аттестации различного типа; 3. достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их ранга; 4. результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; 5. индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала; 6. уровень воспитанности обучающихся, организация внеурочной работы; 7. снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; 8. снижение (отсутствие) пропусков учащимися, студентами уроков без уважительной причины; 9. уровень взаимоотношений с обучающимися, родителями, коллегами; 10. участие работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках; достижения;

	<p>11. разработка авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов и др.;</p> <p>12. состояние здоровья обучающихся, использование в образовательном процессе здоровые сберегающих технологий;</p> <p>13. повышение квалификации; организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;</p> <p>14. снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;</p> <p>15. состояние учебного кабинета;</p> <p>16. посещаемость детьми дошкольных групп; уровень взаимодействия с родителями воспитанников детских садов;</p> <p>17. снижение заболеваемости в дошкольных учреждениях;</p> <p>18. другие основания</p>
<p>2. Заместители руководителя</p>	<p>1. организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.);</p> <p>2. сохранение контингента обучающихся; формирование благоприятного психологического климата в коллективе; обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении;</p> <p>3. состояние отчетности, документооборота в учреждении;</p> <p>4. другие основания</p>
<p>3. Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части</p>	<p>1. обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни;</p> <p>2. качество подготовки и организации ремонтных работ;</p> <p>3. своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;</p> <p>4. другие основания</p>
<p>4. Библиотекари</p>	<p>1. сохранение и развитие библиотечного фонда;</p> <p>2. содействие педагогическому коллективу, учащимся, студентам в организации учебно-воспитательного процесса; пропаганда чтения как формы культурного досуга;</p> <p>3. высокая читательская активность обучающихся;</p> <p>4. содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях;</p> <p>5. оформление стационарных, тематических выставок;</p> <p>6. внедрение информационных технологий в работу библиотеки;</p> <p>7. формирование актива библиотеки;</p>

	8. другие основания.
5. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь-делопроизводитель, и др.)	1. качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.); 2. содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий; 3. оформление тематических выставок; 4. другие основания.
6. Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, зав. производством, повара, сторожа, уборщики помещений, гардеробщики и др.)	1. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; 2. высокий уровень исполнительской дисциплины; 3. содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН; 4. проведение генеральных уборок высокого качества; 5. другие основания

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

8.5. Учителям общеобразовательных учреждений, осуществляющим образовательный процесс согласно утвержденным базисным учебным планам образовательного учреждения, устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,50 к оплате за фактическую нагрузку.

8.6. 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 учреждения ежегодно утверждается руководителем.

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

9.3 Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в 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 данное образовательное учреждение 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 том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.5 Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений 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;

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений

и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

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

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

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

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.

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

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

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

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 учреждения.

9.10 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	2	3	4	5
1	Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,20	0,15	0,10
2	Слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

9.11 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.

9.12 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.

9.13 За преподавательскую (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.

9.14. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данные образовательные учреждения являются местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели,

включаются в учебную нагрузку педагогических работников на общих основаниях.

9.15 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

9.16. Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться для работы в лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки с сохранением заработной платы по тарификации. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

9.17. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

учителям 1 – 1У 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.

9.19. За работу в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплаты труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.



9.20. Руководитель с учетом мнения профкома в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется Положением учреждения об оказании материальной помощи работникам (приложение № 4 к Коллективному договору).

## **10. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

10.1. Уровень образования педагогических работников учреждения при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) и стажа педагогической работы определяется на основании Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

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

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

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности "логопед" применяется только в учреждениях здравоохранения).

10.4. 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.

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

среднее музыкальное образование.

10.6. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Примерного положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Примерного 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 на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

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

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно [разделу 14](#) настоящего Примерного 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 Примерного положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении [пункта 2 раздела 13](#) настоящего Примерного положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в [разделе 14](#) настоящего Примерного положения.

## **12. ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

12.1 Объемные показатели деятельности учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя

12.1.1 Объемные показатели деятельности учреждений: К объемным

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

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

Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

№ п/п	именование объемного • показателя	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
3	Количество работников образовательном учреждении	из расчета за каждого работника .	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,5
		за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	1
4	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	до 20
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	из расчета за каждый компьютерный класс	до 10
6	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
7	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	из расчета за каждый вид объекта	до 15

8	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	1

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

№ п/п	I (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителя в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Муниципальные общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2	Школы и другие общеобразовательные учреждения, другие муниципальные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

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.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 ближайших года.

12.2.2 При наличии других показателей, не указанных в пункте 12.2 настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность

работы в образовательном учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

12.2.3 Конкретное количество баллов в тех случаях, когда указаны показатели с предлогом «до», устанавливается работодателем по согласованию с управлением по подчиненности учреждения.

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

муниципальным общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года; учреждениям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся по состоянию на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах учитываются 1 раз.

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

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

$$(800 \times 5) + (200 \times 3) + (50 \times 10 \times 2) + (200 \times 3) + (400 \times 2 \times 4) \\ \text{-----} = 25,7;$$

365

оздоровительным лагерям всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

межшкольным учебным комбинатам (центрам), учебным компьютерным центрам - по списочному составу обучающихся (воспитанников) на начало учебного года, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, - с коэффициентом 0,25; 3 раза в неделю - с коэффициентом 0,5; 4 раза и более - с коэффициентом 1,0.

12.2.5 Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы, указанной в подпункте 12.1.2 настоящего Положения, при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

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

### **13. ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО**

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

13.1. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется на основании Постановления правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

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

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

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

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

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, указанных в [абзаце втором подпункта 12.4.1](#) настоящего Примерного положения;

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

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

13.4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в [подпунктах 12.4.1](#) и [12.4.2](#) настоящего Примерного положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении

или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

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

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

педагогам дополнительного образования;

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.

13.5. 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.

13.6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

13.7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с [пунктом 12.4](#) настоящего Примерного 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**

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3

1.	Учреждения образования (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения:	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущей машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму)
2.	дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования
3.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
4.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
5.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров



6.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание:

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

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о порядке установления иных стимулирующих выплат**  
**и премирования работников учреждения, установления**  
**персонального повышающего коэффициента**  
**МБОУ Гимназия № 82**

**I. Общие положения**

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

2. Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления им персональных повышающих коэффициентов.

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования, персональных повышающих коэффициентов являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

**II. Порядок установления иных стимулирующих выплат**  
**и премирования работников**

1. Иные стимулирующие выплаты, персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и (или) в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии, персональные повышающие коэффициенты не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

**III. Перечень оснований (критериев) для премирования  
и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения  
(далее Перечень)**

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

<i><b>Категории работников</b></i>	<i><b>Перечень оснований для начисления иных стимулирующих выплат</b></i>	<i><b>Баллы</b></i>
Весь персонал	- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины	0-2
	- напряженность, интенсивность труда	0-2
	- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения	0-2
	- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	0-2
	- <i>другие основания</i>	
Максимально возможная сумма баллов		8
Педагогические работники	- качество образования, динамика учебных достижений обучающихся	0-2
	- достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;	0-2
	- достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня:	
	республиканский уровень	0-2
	районный (городской) уровень	0-2
	- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	0-2
	- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала	0-2
	- организация внеурочной работы	0-2
	- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	0-2
	- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	и т.д.
	- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинара конференциях,	
	методических объединениях, конкурсах, открытых уроках;	
	достижения	
	- разработка и внедрение авторских программ, элективных курсов и др.	
	- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	
- повышение квалификации		
- организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- работа в классах компенсирующего обучения</li> <li>- наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ</li> <li>- наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ</li> <li>- наставничество, работа с молодыми педагогами (или в % выражении согласно колдоговору)</li> <li>- <i>другие основания</i></li> </ul>	
Максимально возможная сумма баллов		36
Заместители руководителя	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранение контингента обучающихся</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование благоприятного психологического климата в коллективе</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- состояние отчетности, документооборота в учреждении</li> <li>- работа учреждения в 2-3 смены</li> <li>- <i>другие основания</i></li> </ul>	0-2
Максимально возможная сумма баллов		18
Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной электробезопасности, охраны труда и жизни</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное обеспечение образовательного процесса необходимыми средствами обучения, инвентарем и др.</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>другие основания</i></li> </ul>	0-2
Максимально возможная сумма баллов		6
Работники бухгалтерии	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качественное ведение документации</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременная подготовка тарификационных списков, отчетности</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка бухгалтерских компьютерных программ, положений, своевременная подготовка экономических расчетов</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие жалоб со стороны работников</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>другие основания</i></li> </ul>	0-2
Максимально возможная сумма баллов		8
Библиотекари	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранение и развитие библиотечного фонда</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокая читательская активность обучающихся</li> </ul>	0-2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- содействие и участие в общешкольных, районных</li> </ul>	0-2

	(городских) мероприятиях - оформление стационарных, тематических выставок - внедрение информационных технологий в работу библиотеки - <i>другие основания</i>	0-2 0-2
Максимально возможная сумма баллов		12
Учебно-вспомогательный персонал (старший вожатый, лаборант, секретарь-машинистка и др.)	- качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)	0-2
	- содействие в организации общешкольных и районных (городских) мероприятий	0-2
	- оформление тематических выставок - <i>другие основания</i>	0-2
Максимально возможная сумма баллов		6
Обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию зданий, повара, сторожа, уборщики помещений, гардеробщицы и др.)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	0-2
	- качественное проведение генеральных уборок	0-2
	- активное участие в ремонтных работах	0-2
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-2
	- качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой - <i>другие основания</i>	0-2
Максимально возможная сумма баллов		10
Председатель профкома, члены профкома, уполномоченный профкома по охране труда	Содействие стабильной работе коллектива, выполнение общественно значимой для учреждения работы, активное участие в мероприятиях различного уровня, активная работа по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения и др.	до 20%

2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

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

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3. Размер иных 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).

4. Максимальный размер выплат работнику составляет от 30% от ставки заработной платы (оклада) и зависит от объема средств, выделенных на осуществление иных стимулирующих выплат.

5. Размеры иных стимулирующих выплат работникам могут также определяться исходя из стоимости одного балла, определенной в зависимости от выделенных на эти цели средств. При этом выплаты работнику максимальными размерами не ограничиваются.

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

7. 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);

- к Международному Дню учителя – 1000 рублей;

- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 1000 рублей;

- к юбилейным датам работников (50 лет, 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. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – 1,85. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов.

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

10. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об оказании материальной помощи работникам**  
**МБОУ Гимназия № 82**  
**Орджоникидзевского района городского округа г. Уфа**  
**Республики Башкортостан**

**I. Общие положения**

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

**II. Условия оказания материальной помощи работникам**

Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

1.	Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов	до 1000 руб.
2.	Стихийные бедствия, хищение личного имущества работника	до 2000 руб.
3.	Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет	до 500 руб.
4.	Смерть близких родственников работника, самого работника, неработающего пенсионера	до 1500 руб.
5.	Рождение ребенка в семье работника	до 1000 руб.
6.	В связи с юбилейными датами (50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин) 75, 80, 85 лет)	до 2000 руб.
7.	Увольнение в связи с выходом на пенсию	до 2000 руб.
8.	К Дню пожилых людей (пенсионерам)	до 500 руб.
9.	К Дню Победы: -участникам Великой отечественной войны и лицам приравненных к ним - труженикам тыла	до 500 руб. до 500 руб.

**III. Порядок оказания материальной помощи**

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения.

2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.
3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.
4. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны.
5. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 1 раз в год, а при наличии финансовой возможности.
6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о совместной комиссии по охране труда**  
**Муниципального бюджетного образовательного учреждения**  
**Гимназия № 82**  
**Орджоникидзевского района городского округа город Уфа**  
**Республики Башкортостан**

**1. Общие положения**

Совместная комиссия по охране труда создается на паритетных началах из представителей администрации, профсоюза, обучающимися и их родителями. В соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссия осуществляет свою деятельность на основе Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда, которое утверждено федеральным органом исполнительной власти по труду. Министерство труда Российской Федерации Постановлением от 12 октября 1994 г. № 64 утвердило Рекомендации по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, которые определяют основные задачи, функции и права комиссии.

**2. Задачи комиссии**

- Разработка программы совместных действий работодателя, профсоюза и их уполномоченных работников по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма;
- Рассмотрение предложений для подготовки проекта соответствующего раздела соглашения по охране труда;
- Анализ существующего состояния условий труда в МБОУ Гимназия № 82 и подготовка соответствующих предложений по решению проблем охраны труда.

**3. Функции комиссии**

- Участие в проведении обследований состояния охраны труда в МБОУ Гимназия № 82
- Изучение причин травматизма, анализ проводимых мероприятий по охране труда, выработка решений, способствующих улучшению условий труда и учебы;
- анализ результатов аттестации рабочих мест по условиям труда;
- изучение состояния санитарно-бытовых помещений и других гигиенических устройств, обеспечение работников спецодеждой, специальной обувью и другими СИЗ, предоставление Лечебно-профилактического питания;
- участие в пропаганде охраны труда в МБОУ, проведение смотров-конкурсов по охране труда.

**4. Права комиссии**

Для осуществления возложенных функций комиссии предоставляются следующие права:

Получать от работодателя и его заместителей информацию о состоянии

- условий труда на рабочих местах, травматизма и профзаболеваний, наличии вредных и опасных факторов;
- Заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдении гарантий права работников на охрану труда;
- Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора и соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комиссии;
- Вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкций по охране труда;
- Обращаться в соответствующие органы с требованием привлечения к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников Трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в МБОУ Гимназия № 82.