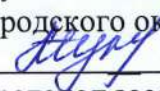


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБОУ «Школа № 103 с углубленным
изучением иностранного языка»

городского округа город Уфа РБ

 А.В. Мунасипова

Протокол заседания профкома

№ 3 от 10.09 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «Школа №103

с углубленным изучением

иностранного языка» городского
округа город Уфа РБ

 А.Р. Нафикова

приказ МБОУ «Школа №103» г.Уфы

№ 3 от 10.09 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников МБОУ «Школа №103 с углубленным изучением
иностранного языка» городского округа город Уфа Республики Башкортостан**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Школа №103 с углубленным изучением иностранного языка» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008г. №374, Положением об оплате труда работников учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Главы Администрации городского округа город Уфа от 24 марта 2014г. №1063 (в редакции Постановлений главы Администрации городского округа г. Уфа Республики Башкортостан от 27.06.2014г. №2885, от 20.11.2015г. №3915, Постановлений Администрации городского округа г.Уфа Республики Башкортостан от 30.01.2017г. №122, от 05.07.2017г. №849, от 01.08.2018г. №1264, от 23.10.2018 №178, от 09.09.2019 №1338, от 04.09.2020 №1120), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

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

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

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов (должностных 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 5 мая 2008 года N 216н.

1.5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и других стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности работников) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и других стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности работников), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера)

определяются путем умножения базовой единицы, устанавливаемой Правительством Республики Башкортостан, на коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

1.7. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера 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, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. N1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - оплата за фактическую нагрузку).

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

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

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

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

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

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 40 процентов.

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры 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; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы руководителям учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотеки;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;

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

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

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

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

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

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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	12258	11390	10631	9763

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) и средней заработной платы работников учреждения устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры окладов определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии Положением об оплате труда работников учреждений образования городского округа город Уфа Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 24 марта 2014г. №1063.

3.5. Оклады работников, отнесенных к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров окладов	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":			
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пунктом (другие должности в соответствии с ПКГ, имеющиеся в учреждении)	2,3	9481	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением: филиалом (другие должности в соответствии с ПКГ, имеющиеся в учреждении)	2,3	9481	0,10

3.6. Заместителям руководителя структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5-10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, устанавливаются учредителем с учетом обеспечения финансовыми средствами по результатам деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

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

На основании решения руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется премирование*:

заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

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

Система премирования руководителя учреждения определяется учредителем.

**заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения в соответствии с локальным актом учреждения также могут устанавливаться и другие стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности.*

3.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, определяется на каждый учебный год и не должен превышать 9 часов в неделю, и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководителя совместительством не считается.

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

4. Условия оплаты труда работников образования

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

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: вожатый, секретарь учебной части	1,15	4741
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
2 квалификационный уровень: диспетчер	1,5	6183

образовательного учреждения		
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: старший вожатый	1,889	7787
2 квалификационный уровень: социальный педагог, педагог дополнительного образования	2,039	8405
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	2,089	8611
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-логопед	2,139	8817

* указываются те должности, которые имеются в учреждении

4.2. Оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей культуры, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размера оклада	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: - библиотекарь	1,5	6183	

* указываются те должности, которые имеются в учреждении

4.3. Оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размера оклада	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные и служащих первого уровня»:			
1 квалификационный уровень: секретарь-машинистка, экспедитор по перевозке грузов, делопроизводитель	1,15	4741	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:			
1 квалификационный уровень: техник, инспектор по кадрам, лаборант, техник-программист	1,4	5771	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством, заведующий	1,4	5771	0,05

складом			
3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар)	1,4	5771	0,10
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:			
1 квалификационный уровень: инженер, бухгалтер, специалист по кадрам, инженер-программист	1,9	7832	
2 квалификационный уровень: бухгалтер II категории	1,9	7832	0,05
3 квалификационный уровень: бухгалтер I категории	1,9	7832	0,10

* указываются те должности, которые имеются в учреждении

Оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда – 7832 рублей.

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

Оклады рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров окладов	Оклад, руб.
1 разряд	1,00	4122
2 разряд	1,05	4329
3 разряд	1,10	4535
4 разряд	1,15	4741
5 разряд	1,25	5153
6 разряд	1,40	5771
7 разряд	1,55	6390
8 разряд	1,70	7008

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и, опасными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 20% часовой ставки.

5.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере 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 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.

5.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда, подтверждающей улучшение условий труда на данных рабочих местах, и полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

5.2.4. Оплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда. Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

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

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

Данное положение применяется также при установлении доплат педагогическим работникам за превышение предельной наполняемости классов (групп).

5.2.6. Педагогическим работникам, у которых имеются перерывы между занятиями («окна») производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

5.2.7. Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.2.9. Работникам учреждения за специфику работы осуществляются следующие компенсационные выплаты:

Наименование выплат*	Размер, %
Специалистам и руководящим работникам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан	25
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
Педагогическим работникам, работающим в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся, воспитанников с	15

ограниченными возможностями здоровья; руководителю за работу в образовательном учреждении, имеющих не менее двух специальных (коррекционных) классов, групп	
Учителям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений с русским языком обучения	15
<i>и т.д. (в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374.</i>	

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

5.2.10. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимся в длительном лечении.

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

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

5.2.13. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 5.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты*

**в соответствии с локальным актом учреждения работникам также могут устанавливаться и другие стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности, иные поощрительные выплаты.*

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

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

6.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения, в размере 0,30 к оплате за

фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент также устанавливается молодым работникам, имевшим трудовой стаж до завершения обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях.

(возможны другие условия выплаты данного повышающего коэффициента для молодых работников, что определяется учреждением).

6.3.3. 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.

6.3.4. 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.

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

6.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.8. Повышающий коэффициент учителям физической культуры, имеющим звания «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 пунктами 6.3.3 - 6.3.8 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

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

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

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

6.3.11. За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты (к ставкам заработной платы)*:

- заведование кабинетами - 0,10;
- заведование учебными мастерскими - 0,20;
- заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских - 0,35
- заведование учебно-опытным участком - 0,10;
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - 0,25;
- другие работы, не входящие в должностные обязанности работников - _____.

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

**Данный перечень не является исчерпывающим. Конкретные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, а также размеры выплат определяются непосредственно учреждением.*

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

- 5 - 10 лет - 0,20;
- 10 - 15 лет - 0,25;
- 15 - 20 лет - 0,35;
- 20 лет и выше - 0,40.

6.3.13. 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.

6.3.14. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальному педагогу и педагогу-психологу, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,15 к ставке заработной платы, окладу.

6.3.15. Размер выплат за осуществление функций классного руководителя и координации воспитательной работы с учащимися рассчитывается по следующей формуле:

$B = A + P \times Y$, где:

B

B - размер выплат за осуществление функций классного руководителя

k

и координации воспитательной работы с учащимися в учреждении

A - постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя;

P - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя;

Y - количество учащихся в классе.

k

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя составляет 100 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций - 80 рублей в месяц.

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

6.4. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего и (или) профессиональных образовательных учреждениях, 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 учреждение, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех окладов (от одной до четырех ставок заработной платы, окладов*).

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных учреждениях и иных организациях, и продолжающему работу в образовательном учреждении после завершения полного курса обучения.

**конкретный размер определяется учреждением самостоятельно.*

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

персональный повышающий коэффициент;
премиальные выплаты по итогам работы*

Эти выплаты устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников (приложение №1).

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам выплачиваются единовременные премии при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

**в соответствии с локальным актом учреждения работникам также могут устанавливаться и другие стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности, иные поощрительные выплаты.*

6.7. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей (профильное обучение), устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 к оплате за фактическую нагрузку.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

7.2. 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.

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

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

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

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

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения

количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

7.6. 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.

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

7.8. При возложении на учителей образовательного учреждения, для которых данное учреждение является 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.

7.9. 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.

7.10. 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.

7.11. 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.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководящих и других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала совместительством не считается.

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

(для сельских школ): учителям I - IV классов сельских общеобразовательных

учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

(для сельских школ): учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения;

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.

7.13. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени. На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.14. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

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

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, 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.

7.15. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда на базовую единицу. В нижеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

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

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,10	0,07	0,05

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

7.18. За работу в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата 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.

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

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

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

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

7.20. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений образовательного учреждения составляет 500 кв.м. за ставку заработной платы.

7.21. 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 №2).

8. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

8.1. 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», постановления главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 30 мая 2018 года № 240 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования».

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

9.1. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя определяется в соответствии с постановлением главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 30 мая 2018 года № 240 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики

Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования».

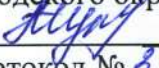
10. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях и служб в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

10.1. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего образования, профессиональных образовательных учреждениях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением главы Администрации городского округа город Уфа Республики Башкортостан от 30 мая 2018 года № 240 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования».

Обсуждено и принято на заседании
Педагогического совета
МБОУ «Школа №103» г.Уфы
Протокол № 2 от 10.09. 2020г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБОУ «Школа № 103 с углубленным
изучением иностранного языка»
городского округа город Уфа РБ

 Мунасипова А.В.
Протокол № 3 от «10» 09 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «Школа №103
с углубленным изучением
иностранного языка» городского
округа город Уфа РБ

 А.Р. Нафикова
приказ № 22 от «10» 09 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат работникам МБОУ «Школа №103 с углубленным изучением иностранного языка» городского округа город Уфа Республики Башкортостан

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения повышения качества обучения, ответственности работников МБОУ «Школа №103 с углубленным изучением иностранного языка» городского округа город Уфа Республики Башкортостан (далее Школа) за результаты своего труда, выполнение трудовых обязанностей, развития творческой активности и инициативы через стимулирование результативной, качественной и эффективной профессиональной деятельности работников учреждения.

1.2. Положение определяет условия и порядок установления стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности в соответствии с критериями и показателями оценки качества и эффективности деятельности работников учреждения (далее – стимулирующие выплаты).

1.3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд оплаты труда, формируемый исходя из объема средств, поступающих из республиканского и местного бюджетов;
- средства, полученные от приносящей доход деятельности;
- иные внебюджетные средства.

1.4. Виды, условия, размеры и порядок установления надбавок стимулирующего характера работникам школы учреждение устанавливает самостоятельно по согласованию с профсоюзной организацией. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных учреждению на эти цели средств или при условии экономии. Виды выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденным Минздравсоцразвития России: - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. К видам выплат стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников школы.

ІІ. Порядок установления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в абсолютном выражении (если другое не установлено учреждением).

2.2. Конкретный размер стимулирующих выплат работникам определяется комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) и оформляется соответствующим приказом Директора Школы.

2.3. Стимулирующие выплаты осуществляются по мере поступления средств на эти цели и др. *(определяется учреждением.)*

2.4. Совокупный размер стимулирующих выплат, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

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

2.6. Из фактически отработанного времени исключаются периоды временной нетрудоспособности, очередных отпусков, отпусков без содержания.

2.7. Вся выданная сумма делится на две равные части. Каждый педагогический работник школы получает по 24 балла +10 баллов каждый классный руководитель. Вторая часть суммы распределяется согласно утвержденным критериям.

2.8. Для определения размера стимулирующих надбавок производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника. Вычисляется сумма баллов, полученных всеми работниками школы. Размер фонда стимулирующих надбавок, запланированный на отчетный период, разделить на общую сумму баллов, в результате получив денежный вес в рублях одного балла. Этот показатель умножается на сумму баллов каждого работника. В результате будет получен размер стимулирующих выплат каждому работнику школы.

Стоимость одного балла = $\frac{\text{Средства ФОТ, поступившие на осуществление стимулирующих выплат}}{\text{Общее количество набранных всеми работниками баллов}}$

Размер стимулирующих выплат работнику работником = Стоимость одного балла x Количество набранных конкретным баллов

2.9. Стимулирующие выплаты являются составной частью заработной платы, включаются в средний заработок, на них начисляется районный коэффициент.

III. Порядок премирования

3.1. Премирование производится на основании аналитических материалов, представлений руководителей структурных подразделений о выполнении показателей и условий премирования за соответствующий период: - по административно управленческому персоналу – руководителем ОУ; - по педагогическому и учебно-воспитательному персоналу – зам. директора по УВР; - по обслуживающему персоналу – зам. директора по АХЧ.

3.2.. Премирование производится за фактически отработанное время в отчетном периоде, и может производиться по результатам работы за квартал, полугодие и год.

3.3. Возможно разовое премирование в течение года за высокий уровень проведения школьных мероприятий, активное участие в подготовке и проведении методических и педагогических мероприятий в школе, за высокое качество работы обслуживающего и вспомогательного персонала.

3.4. Участие педагога в профессиональных конкурсах: район - в размере оклада, город- полтора оклада, республика - два оклада.

3.5. Премирование производится в связи с государственными и профессиональными праздниками в фиксированной сумме в рублях в пределах экономии фонда оплаты труда и при условии наличия экономии.

3.6. Премия выплачивается в каждом конкретном случае, при наличии экономии фонда оплаты труда утвержденного в смете расходов по бюджету и может начисляться

либо в фиксированной сумме в рублях, либо в процентном отношении к ставке (должностному окладу). Премии максимальными размерами не ограничиваются.

3.7. Премирование работников рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат работникам Школы, согласовывается с профсоюзной организацией и утверждается приказом руководителя школы.

3.8. Руководитель имеет право лишения или уменьшения премии за упущения в работе и нарушение трудовой дисциплины.

IV. Перечень оснований (критериев) установления стимулирующих выплат педагогическим работникам по итогам оценки качества, результативности и эффективности профессиональной деятельности работника
(далее – Перечень)

4.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения по следующим критериям и показателям (конкретный перечень критериев определяется учреждением в зависимости от специфики деятельности, условий, особенностей учебно-воспитательного процесса и др.).

4.2. Результаты деятельности работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от достижений.

Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения (в баллах)	Условия получения выплаты	Периодичность
1. Учитель начальных классов			
Положительная динамика учебных достижений обучающихся (увеличение доли обучающихся, закончивших год на «хорошо» и «отлично») - до 10% обучающихся - от 10 до 30% обучающихся - от 30 до 50% обучающихся - свыше 50%	макс. кол-во баллов – 4 1 2 3 4	Выполнение показателя эффективности	Определяет образовательное учреждение исходя из наличия финансовых средств
Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) - имеется - отсутствует	макс. кол-во баллов – 2 2 0		
Результаты независимой оценки качества (контрольных срезов (школьный, районный, городской, служба мониторинга) - подтверждение итоговых (годовых, четвертных) оценок на 75 % - менее 75%	макс. кол-во баллов – 2 2 0		
Уровень адаптации первоклассников к условиям обучения - 80-100%	макс. кол-во баллов – 3 3		

- 60-79%	2		
- 50-59%	1		
- ниже 50%	0		
Участие детей во внеурочных школьных мероприятиях	макс. кол-во баллов – 2		
-да	2		
-нет	0		
Использование электронных учебников и интернет-ресурсов в образовательном процессе	макс. кол-во баллов – 2		
- используются регулярно	2		
- используются эпизодически	1		
- не используются	0		
Работа по авторской программе, участие в экспериментальной деятельности, апробация, разработка программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов и др.	макс. кол-во баллов – 3		
- да	3		
- нет	0		
Проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий	макс. кол-во баллов – 2		
- организуется и проводится	2		
- не организуется и не проводится	0		
Консультативная психолого-педагогическая работа с родителями по воспитанию детей в семье	макс. кол-во баллов – 2		
- регулярно проводится	2		
- проводятся нерегулярно	1		
- не проводятся	0		
Учет индивидуальных особенностей обучающихся (по результатам ВШК)	макс. кол-во баллов – 1		
-наличие	1		
-отсутствие	0		
Участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах разных уровней	макс. кол-во баллов – 2		
- участие	1		
- организация и проведение	2		
- не принимает участия	0		

2. Учитель средних и старших классов				
Положительная динамика учебных достижений обучающихся по предмету (увеличение доли обучающихся, закончивших год на «хорошо» и «отлично») - до 10% обучающихся - от 10 до 30% обучающихся - от 30 до 50% обучающихся - свыше 50%	макс. кол-во баллов – 4 1 2 3 4	Выполнение показателя эффективности	Определяет образовательное учреждение исходя из наличия финансовых средств	
Доля выпускников, успешно прошедших итоговую аттестацию - 40-49% - 50-60% - 61-69% - свыше 70%	макс. кол-во баллов – 4 1 2 3 4			
Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах (доля от общего количества обучающихся) до 5% обучающихся от 6 до 10% обучающихся более 10% обучающихся имеются призеры и победители республиканских и всероссийских олимпиад и конкурсов	макс. кол-во баллов – 4 1 2 3 4			
Победа обучающихся в предметных олимпиадах - школьный уровень - районный уровень - городской уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень - международный уровень	макс. кол-во баллов – 6 1 2 3 4 5 6			
Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) - имеется - отсутствует	макс. кол-во баллов – 2 2 0			
Результаты независимых контрольных срезов (школьный, районный, городской, служба мониторинга) - подтверждение итоговых (годовых, четвертных) оценок на	макс. кол-во баллов – 2			

75 % - менее 75%	2 0		
Освоение обучающимися образовательных стандартов по предметам по итогам полугодия - успеваемость 90-100% - успеваемость ниже 90%	макс. кол-во баллов – 1 1 0		
Образовательные, учебно-исследовательские, творческие и иные проекты обучающихся - наличие - отсутствие	макс. кол-во баллов – 2 2 0		
Участие обучающихся во внеурочных школьных мероприятиях -да -нет	макс. кол-во баллов – 2 2 0		
Учет индивидуальных особенностей обучающихся, при обучении по предмету (по результатам ВШК) -наличие -отсутствие	макс. кол-во баллов – 1 1 0		
Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.) - используются - не используются	макс. кол-во баллов – 1 1 0		
Создание электронных ресурсов для занятий - да -нет	макс. кол-во баллов – 1 1 0		
Использование электронных учебников и интернет-ресурсов в образовательном процессе - используются - не используются	макс. кол-во баллов – 2 2 0		
Работа по авторской программе, участие в экспериментальной деятельности, апробация, разработка программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов, преподавание в профильных лабораториях. - да - нет	макс. кол-во баллов – 3 3 0		
Проведение открытых уроков, мастер-	макс. кол-во баллов – 2		

классов, внеклассных мероприятий, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий - организуется и проводится - отсутствует	2 0		
Консультативная психолого-педагогическая работа с родителями по воспитанию детей в семье - регулярно проводится - проводятся не регулярно - не проводятся	макс. кол-во баллов – 2 2 1 0		
Участие педагога в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах разных уровней - участие - организация и проведение - не принимает участия	макс. кол-во баллов – 2 1 2 0		
Учителя, воспитатели, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед			
Подготовка публикаций (статей) интернет печатный вариант	1 5		
Выступление на конференциях, педсоветах	школа-1б город-3б район-2б республика 4б		
Проведение методического семинара, мастер-класса, пед. мастерской, открытого урока	школа-3б город-7б район-5б республика-10		
Инновационная и экспериментальная деятельность педагогов	5		
Активное использование школьного сайта/дневника	1		
Подготовка, организация и проведение внеклассной работы по предмету, за каждое мероприятие	2		
Подготовка к ГИА по предметам русский язык, математика; остальные предметы за каждый предмет по ВПР 4 классы	5 3 1		
Предметные олимпиады: участие: 1б /5б на респуб победители/призеры за каждое призовое место:	район –2б респуб-10б город –5 б зональн 20б		

Победители творческих конкурсов, соревнований участие победители/призеры	1 шк-1 город 3 зональн 5 р-н 2 респуб 4		
Победители НПК: участие район город	1 5 10		
Классные руководители			
Количество часов, пропущенных обучающимися без уважительной причины. Количество опозданий положительная динамика по снижению количества пропущенных уроков как по у/п, так и без у/п - отсутствие пропусков без уважительной причины при наличии опозданий без у/п - отсутствие пропусков без у/п и опозданий без у/п -	1 2 3		
Своевременное выявление, и постановка на учет обучающихся, требующих повышенного внимания отсутствие дисциплинарных проступков, совершенных обучающимися, не состоящими на внутришкольном учете	(0-2)		
Участие обучающихся в детских движениях школы по различным направлениям 25% от числа обучающихся – от 26% до 50% - от 51% до 75% - от 76% до 100% -	1 2 3 4		
Участие обучающихся в мероприятиях школьного уровня приняли участие в обязательных мероприятиях – призовое место –	2 3		
Охват горячим питанием от 26% до 50% - от 51% до 75% - от 76% до 100% -	1 2 3		
Положительная динамика по снижению заболеваемости и отсутствия травматизма наличие положительной динамики	2		

Библиотекарь			
Пополнение фонда библиотеки. Оформление подписки на периодические издания. Формирование общешкольного заказа на учебники	10	Наличие/отсутствие	
Оформление тематических и информационных справок, ознакомление членов педколлектива с новинками методической литературы	1 справка – 2 балла 1 стенд – 3 балла		
Организация книжных выставок. Участие в городских конкурсах ЦДБ. Обзорные беседы по прочитанным книгам. Проведение массовых мероприятий по популяризации книг. Организация школьных конкурсов, акций, направленных на привитие любви к книге. Выработка у учащихся умения учиться, искать информацию	1 выставка – 5 баллов. 1 мероприятие – 10 баллов. 1 обзорная беседа – 5 баллов. Школьный конкурс – 5 баллов. Городской конкурс – 10 баллов		
Создание базы данных школьной библиотеки	Ведение работы по созданию базы – 3 балла. Наличие актуальной базы – 20 баллов		
Рейды по проверке учебников	1 рейд – 1 балл		
Выполнение поручений по работе	1 поручение – 10 балл		
Ведение номенклатуры дел по учебникам	10 балл	Наличие/отсутствие	
Подготовка публикаций для профессиональных изданий. (Методические журналы, газеты, сборники.) Выступление на методических мероприятиях в своей библиотеке, организации образования. Разработка методических материалов	1 публикация – 15 баллов. 1 выступление – 10 баллов. 1 разработка – 10 баллов		

- 4.3. Оценка результативности, качества и эффективности профессиональной деятельности работников производится по итогам работы за квартал, полугодие, учебный год и др. *(определяется учреждением).*
- 4.4. Заместители руководителя Школы и другие работники представляют комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам Школы материалы по самоанализу своей деятельности и информацию о выполнении показателей качества работы педагогами курируемого направления в соответствии с утвержденными показателями.
- 4.5. Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам рассматривает представленные материалы и принимает решение о назначении, размере, периоде выплат с учетом мнения профсоюзной организации, директор Школы издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера.

- 4.6. Не производится назначение выплат стимулирующего характера: - не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в должности учителя; - имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде.

**Критерии для расчета стимулирующих выплат
секретарю, делопроизводителю**

№	Критерии	Оценка выполнения (в баллах)
1.	Качество организационно- технического обеспечения административно – распорядительной деятельности директора школы Высокое Среднее Низкое	Максимальный балл – 3 3 2 1
2.	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и соблюдение сроков исполнения Высокое Среднее Низкое	Максимальный балл - 3 3 2 1
3.	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения Надлежащий не надлежащий	Максимальный балл - 3 3 0
4.	Создание банка данных, необходимого для работы, и эффективное его использование Да Нет	Максимальный балл - 3 3 0
5.	Ведение архивной документации. Формирование и сдача документации в архив Да Нет	Максимальный балл - 3 3 0
6.	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений Наличие Отсутствие жалоб	Максимальный балл - 3 0 3
7.	Оформление и ведение личных дел обучающихся и сотрудников школы. По результатам проверок (внутришкольных, иных) Да Нет	Максимальный балл – 3 3 0
8.	Выполнение поручений не входящих в должностные обязанности Да Нет	Максимальный балл - 3 3 0
9.	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства \ компьютер, копировальная техника и др\.. Регулярное повышение квалификации	Максимальный балл - 3

	Да Нет	3 0
10.	Высокая исполнительская дисциплина (оперативность, системность и качество ведения документации) Да Нет	Максимальный балл - 3 3 0

**Критерии для расчета стимулирующих выплат
лаборанту**

№№	Критерии	Оценка выполнения (в баллах)
1.	Обеспечение подготовки оборудования (приборов) к проведению экспериментов по итогам оценки учителя: отлично хорошо плохо	Максимальный балл – 3 3 2 0
2.	Участие в выполнении экспериментов по итогам оценки учителя: отлично хорошо плохо	Максимальный балл - 3 3 2 0
3.	Обеспечение необходимым для работы оборудованием, материалами, реактивами и т.п. Своевременное и полное обеспечение, оценка учителя: отлично хорошо плохо	Максимальный балл – 3 3 2 0
4.	Проведение выборных данных из литературных источников и информационных изданий в соответствии с установленным заданием. Своевременное и надлежащее исполнение, оценка учителя: отлично хорошо плохо	Максимальный балл – 3 3 2 0

Оценочный лист для расчета стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу (дворник)

	Критерии	Максимальный балл
1	Содержание центрального входа в школу (входных дверей, ворот, крыльца, урн) в идеальном порядке	3
2	Содержание закрепленной территории школьного двора в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии.	3
3	Уход за цветником (прополка, полив)	3
4	Оперативное и качественное устранение аварийных ситуаций	3

5	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся и других работников школы на некачественное исполнение должностных обязанностей.	3
6	За увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	4
7	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	5

V. Определение размера персонального повышающего коэффициента

5.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

5.2. Персональный повышающий коэффициент педагогическим работникам устанавливается с учетом следующих критериев:

№	Критерии	Максимальный балл
1	выполнение работ, не входящих в должностные инструкции	0-1,0
2	ведение статистической отчетности	0-0,5
3	бесперебойная работа учебного и технического оборудования	0-0,5
4	организация работы школьного дневника	0-0,5
5	развитие официального школьного web-сайта	0-0,5
6	участие в инновационной деятельности Школы	0-,05
7	организация питания	0-1,0

5.3. Персональный повышающий коэффициент административно-управленческому персоналу устанавливается с учетом следующих критериев:

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УВР

	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Баллы
1	Динамика показателей качества успеваемости обучающихся	75-100% - 0,4 60-74% - 0,25 50-59 % - 0,15	0,4
2	Доля неуспевающих выпускников по результатам ГИА	отсутствие – 0,1 от 1 до 3 – 0,05	0,1
3	Организация и проведение государственной (итоговой) аттестации обучающихся в соответствии с государственными требованиями	отсутствие замечаний – 0,1	0,1
4	Реализация плана ВСОКО и плана научно-методической работы	100% – 0,25, 90% - 0,2, 80% - 0,15	0,25

5	Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	Отсутствие замечаний – 0,02	0,02
6	Использованием информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	80-100% - 0,15 70-79% - 0,1 60-69% - 0,05	0,15
7	Публикация собственных работ, участие в семинарах, мастер-классах, вебинарах, конференциях и т.п.	На уровне школы – 0,25 муниципалитета – 0,05, республики – 0,1 России – 0,15	0,15
8	Разработка нормативно-правовой базы, регламентирующей образовательную деятельность	Наличие необходимого обновления – 0,04 за каждый документ;	0,08
9	Организация выполнения требований по охране труда обучающихся и педагогических работников и обеспечения безопасности условий учебного процесса	Отсутствие замечаний – 0,01	0,01
10	Продуктивная методическая и проектная деятельность педагогических работников	более 20% - 0,05 боле 30 % - 0,1 более 50% - 0,15	0,15
11	Организация и результативность олимпиадного движение и научно-исследовательской деятельности и иных конкурсов.	Организация – 0,07 результативность -0,07	0,14
12	Введение инновационной деятельности в образовательный процесс	Школьный уровень – 0,02 муниципальный уровень –0,05 регион– 0,1 балла Россия – 0,15, международный – 0,2	0,2
13	Выполнение общественных поручений	За каждое проведенное мероприятие - 0,02	0,1

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА по ВР

№	Критерии качества и результативности работы		Макс. балл
1	Количество обучающихся школы (в личном/командном первенстве), ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций)	Школьный уровень – 0,02 муниципальный уровень –0,05 регион– 0,1 балла Россия – 0,2, международный – 0,25	0,25
2	Участие обучающихся в социальном проектировании доля участвующих	на уровне УО более 30% – 0,05 на муниципальном уровне - 0,1 регион – 0,15	0,2

		Россия-0,2	
3	Динамика числа обучающихся, поставленных на внутришкольный учет и на учет в комиссию по делам несовершеннолетних	отсутствие поставленных на учет – 0,1	0,1
4	Деятельность детских клубных объединений или организаций в образовательном учреждении наличие детских объединений и организаций, локальные акты, регламентирующие деятельность	50% обучающихся, включенных в деятельность клуба/организации – 0,02 балл, 75% - 0,04 балла, 100% - 0,1	0,1
5	Организация деятельности школьных средств массовой информации наличие школьной газеты и сайта	Наличие школьной газеты – 0,03 Работа сайта – 0,03	0,06
6	Совет старшеклассников	Наличие действующего органа ученического самоуправления – 0,05	0,05
7	Участие в акциях и мероприятиях различного уровня	Школьный уровень – 0,02 муниципальный уровень – 0,05 регион – 0,1 балла Россия – 0,15, международный – 0,2	0,2
8	Организация внешкольной деятельности с детьми из группы риска	50% занятость – 0,02, 75% - 0,04 90% - 0,06	0,06
9	Организация воспитательной работы в каникулярное время	50% занятость – 0,02, 75% - 0,04 90% - 0,06	0,06
10	Публикация собственных работ	муниципальный уровень – 0,05 регион – 0,1 балла Россия – 0,15,	0,15
11	Инновационная деятельность в воспитательном процессе Апробирование нового за отчетный период, подготовка и выступление в семинарах, мастер-классах и др.	Школьный уровень – 0,02 муниципальный уровень – 0,05 регион – 0,1 балла Россия – 0,15, международный – 0,2	0,2
12	Разработка нормативно-правовой базы, регламентирующей воспитательную деятельность	Наличие необходимого обновления документов – 0,04(за каждый)	0,08
13	Отсутствие замечаний по подготовке и проведению отчетности	Отсутствие замечаний – 0,02	0,02

14	Выполнение плана воспитательной работы школы	100% выполнение – 0,2 80% - 0,1 70% - 0,75	0,2
15	Организация выполнения требований по обеспечению правил техники безопасности	Отсутствие замечаний – 0,02	0,02
16	Выполнение общественных поручений	За каждое проведенное мероприятие - 0,02	0,1

Заместитель директора по АХЧ

№	Критерии	Баллы
1	Сохранение и улучшение материально-технической базы образовательного учреждения	0-0,25
2	Обеспечение условий в учреждении для выполнения:	1,6
3	Требований пожарной безопасности	в полном объеме – 0,25 частично – 0,15
4	Требований охраны труда	в полном объеме – 0,25 частично – 0,15
5	Использования энергосберегающего режима	в режиме экономии – 0,25 на том же уровне – 0,15
6	Готовность учреждения к новому учебному году	в полном объеме – 0,35 частично – 0,2
7	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	в полном объеме – 0,25 частично – 0,15
8	Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала в учреждении	в полном объеме – 0,25 частично – 0,15
9.	Отсутствие замечаний по выполнению отчетности и	

5.4. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

5.5. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен на учебный год, триместр, месяц.

5.6.. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляется в пределах фонда оплаты труда МБОУ «Школа №103 с углубленным изучением иностранного языка» городского округа город Уфа Республики Башкортостан.

5.7. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа профсоюзной организацией и утверждается приказом директора школы.

VI. Показатели, уменьшающие размер надбавок.

6.1. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера могут быть произведены только с первой части стимулирующего фонда и обусловлены производственными и (или) управленческими нарушениями. К ним относятся:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
МБОУ «Школа № 103 с углубленным
изучением иностранного языка»
городского округа город Уфа РБ
 А.В. Мунасипова
Протокол № 3 от « 10 » 09 2020г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «Школа №103
с углубленным изучением
иностранного языка» городского
округа город Уфа РБ
 А.Р. Нафикова
приказ МБОУ «Школа №103» г.Уфы
№ 291 от « 10 » 09 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оказании материальной помощи работникам МБОУ «Школа №103 с углубленным изучением иностранного языка» городского округа город Уфа Республики Башкортостан

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам МБОУ «Школа №103» г.Уфы, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.

1.2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.

1.3. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд стимулирования;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

1.4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

II. Условия оказания материальной помощи работникам

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

1.	в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию
2.	женщинам и мужчинам в связи с 50-летием, женщинам в связи с 55-летием; мужчинам в связи с 60-летием
3.	смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника школы или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);
4.	утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.)
5.	необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием
6.	государственной регистрации заключения брака
	в связи со смертью работника учреждения - одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

III. Порядок оказания материальной помощи

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