

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Бирской городской и районной
организации профсоюза
работников образования

А.А. Плотников

2018 г.



ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Средняя общеобразовательная школа № 1 города Бирска
муниципального района Бирский район Республики Башкортостан
на 2017-2019 годы

от работодателя:

Директор:

З.А. Мингалеев



от работников:

Председатель профсоюзной организации:

М.А. Доровских

Изменения в Коллективный договор прошли уведомительную регистрацию в территориальном отделе по Бирскому району и г.Бирску Министерства семьи и труда.

Начальник Территориального отдела Министерства семьи и труда по Бирскому району и г. Бирску: Н.И. Заруднева

Регистрационный номер 58 от « 25 » сентября 2018года



1. Приложение № 4 к Коллективному договору Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 1 г.Бирска изложить в новой редакции (Приложение №4).

2. Включить следующие приложения:

- Приложение № 5 «Положение о материальном стимулировании работников МБОУ СОШ №1 г.Бирска»;

- Приложение № 6 «Критерии оценки эффективности деятельности работников МБОУ СОШ №1 г.Бирска для установления персонального повышающего коэффициента»;

- Приложение № 7 «Положение о выплате материальной помощи работникам МБОУ СОШ №1 г.Бирска»;

- Приложение № 8 «Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников МБОУ СОШ №1 г.Бирска для установления премиальных выплат».

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета

Доровских М. А. Доровских
Протокол № 8 от 24.08 2018г.

Утверждаю

Директор

МБОУ СОШ № 1 г.Бирска

З.А. Мингалеев З.А. Мингалеев

Приказ № 328-К от 31.08.2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Средняя общеобразовательная школа №1 города Бирска муниципального района
Бирский район Республики Башкортостан

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

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, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "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).

1.10. 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 раздельно по каждой должности.

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

1.13. 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.

1.14. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанному учреждению из бюджета Республики Башкортостан и бюджета муниципального района Бирский район Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

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

1.16. 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 устанавливается по 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.

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

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. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом спортивных званий и достижений.

2.2. К 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 почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

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

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

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей 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	11752	10920	10192	9360

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) установлен в кратности от 1 до 4.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения МКУ Управление образования должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководитель учреждения обязан представлять в МКУ Управление образования 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 11 настоящего Положения.

3.5. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается МКУ Управление образования.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

3.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.7. МКУ Управление образования может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

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

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются МКУ Управление образования.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

заместителей руководителя и иных работников учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно.

Система премирования руководителя учреждения определяется МКУ Управление образования. Система премирования заместителей фиксируется в локальном нормативном акте учреждения.

3.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении его руководителем, определяется на каждый учебный год приказом МКУ Управление образования и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.9. 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 МКУ Управление образования.

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, рубли
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников":		
2 квалификационный уровень: социальный педагог	2,039	8059
3 квалификационный уровень: педагог-психолог, воспитатель ГПД	2,089	8256
4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель	2,139	8454

4.2. Оклады работников, отнесенные к ПКГ должностей культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров окладов	Оклад	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена": библиотекарь	1,5	5928	

5. Условия оплаты труда служащих общетраслевых должностей

5.1. Оклады работников, занимающих общетраслевые должности служащих учреждения, 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, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":			
1 квалификационный уровень: документовед, инженер - программист (программист)	1,9	7509	

5.2. Оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда – 7509 рублей;
контрактный управляющий – 8632 рублей;
специалист по закупкам – 7509 рублей.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

6.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере не менее 20 процентов.

6.2.2. 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.

6.2.3. 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 не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с

порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

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

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

№п/п	Наименование выплат	Размер, %
1	2	3
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
2	Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений с русским языком обучения	15

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

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

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

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

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

по муниципальному бюджетному учреждению - исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, муниципального района Бирский район Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности.

7.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты по повышающим коэффициентам; премиальные выплаты.

7.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

7.3.1. 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:

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

7.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

7.3.3. 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.

7.3.4. 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.

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

7.3.6. 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.

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

7.3.8. В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 7.3.3 - 7.3.6 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

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

фактическую нагрузку.

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

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

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

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих
в должностные обязанности работников учреждений

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

Наименование вида работ <*>	Размеры повышающих коэффициентов
1	2
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Заведование учебными мастерскими, кафедрами	0,20
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15
Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах	0,25
Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	0,15

Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников учреждения, размеры выплат определяются локальными нормативными актами этого учреждения.

7.3.12. 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 - 0,20;
- от 10 до 15 лет - 0,25;
- от 15 до 20 лет - 0,35;
- 20 лет и выше - 0,40.

7.3.13. 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.

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

$B = A + P \times Y$, где:

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

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

общеобразовательной организации;

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

У - количество обучающихся в классе.

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

Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации 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.

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

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы.

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

Перечень примерных критериев эффективности труда работников для учреждений образования утверждается МКУ Управлением образования.

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 представительного органа работников (при наличии).

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии при:

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

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

7.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных учреждениях высшего образования 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 государственных образовательных учреждениях 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.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем по согласованию с МКУ Управление образования.

8.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно - вспомогательного персонала данного учреждения.

8.3. 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.

8.4. 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.

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

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

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

8.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения 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.

8.6. 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.

8.7. 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.

8.8. 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. Порядок определения уровня образования

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

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

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

9.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее 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 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.

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

9.5. Учителям – логопедам, учителям – дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) общеобразовательных учреждений (классов) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

При получении диплома государственного образца о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем образовании.

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

10. Порядок определения стажа педагогической работы

10.1. 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.

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается:
педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 13 настоящего Положения;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 12 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 12 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 13 настоящего Положения.

11. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

11.1. Муниципальные общеобразовательные учреждения, расположенные в городе

Группа по оплате труда руководителей	Среднегодовое количество обучающихся
I	400 и более
II	от 200 до 400
III	от 50 до 200
IV	до 50

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

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

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

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

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

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

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, указанных в абзаце втором подпункта 12.2.1 настоящего Положения;

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

несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

преподавателям — организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;

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

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

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

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

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателем музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

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

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

12.6. 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.

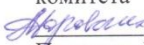
Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

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

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1.	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевой машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие

		дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2.	Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3.	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
4.	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5.	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6.	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного 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
7.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению),

	старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	--

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
 М. А. Доровских
Протокол № 8 от 24.08.2018г.

Утверждаю
Директор
МБОУ СОШ № 1 г.Бирска
З.А. Мингалеев
Приказ № 328-К от 31.08.2018г.

Положение
о материальном стимулировании работников учреждения
МБОУ СОШ № 1 г.Бирска



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РБ от 27.10.2008 N 374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан" в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального учреждения образования в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, развитие творческой инициативы и активности, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.2. Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

2. Виды материального стимулирования.

2.1. В целях материального стимулирования работников в учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

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

2.1. Повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников устанавливается к ставке заработной платы работников образовательного учреждения.

2.2. Персональный повышающий коэффициент устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности труда работников МБОУ СОШ №1 г. Бирска.

2.3. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда учреждения. В учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

3. Повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников

3.1. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждений, но непосредственно

связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников учреждений

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

Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
1	2
1. Создание базы данных о выпускниках 9, 11 классов, проходящих государственной (итоговой) аттестации	0,20
2. Работа в качестве секретаря педагогического совета (совещания при директоре и т.д.)	0,15
3. Деятельность по обновлению содержания образования, расширению перечня образовательных услуг, внедрению инноваций в педагогическую практику, внедрение новых воспитательных технологий	до 1
4. Индивидуальная работа (групповая) по обучению, воспитанию и развитию обучающихся и воспитанников	0,5
5. Экспериментальная работа, работа по методической теме образовательного учреждения	0,15
6. Работа в автоматизированных информационных системах	до 1
7. Использование на уроках электронного обучения	до 1
8. Руководство творческими методическими предметными группами	0,1
9. Проведение консультаций в 9, 11 классах по предметам во внеурочное время	до 0,5
10. Курирование учебно – воспитательного процесса, преподавания башкирского (государственного) и других родных языков, а также предметов регионального компонента	0,5
11. Работа в качестве организатора ОГЭ, ЕГЭ на государственной итоговой аттестации	до 0,3
12. Работа с сайтом образовательного учреждения	0,2
13. Осуществление организационно – технических мероприятий при проведении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд МБОУ СОШ № 1 г.Бирска	0,8
14. Руководство научным обществом учащихся	0,15
15. Организация кружковой и секционной работы	до 1
16. Организация горячего питания	до 0,7
17. Организация летнего отдыха учащихся	до 0,5
18. Заведование лагерем с дневным пребыванием детей	0,5
19. Составление и корректировка расписания	0,3
20. Работа администратором в системе «Электронный журнал»	0,3
21. Организация работы по обеспечению охраны труда в учебно – воспитательном процессе	до 0,5
22. Работа с молодыми педагогами (наставничество)	до 0,5
23. Другая работа, не указанная выше	до 1

3.2. Вспомогательному персоналу и иному, не указанному выше, повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников учреждения, направленных на улучшение деятельности образовательного учреждения, может устанавливаться с учетом объема выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности работников – до 1,5.

3.3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента работникам муниципального учреждения образования.

Для установления повышающего коэффициента руководителем образовательного учреждения создается комиссия, персональный состав которой утверждается приказом по учреждению. Повышающий коэффициент работникам учреждения может устанавливаться 1 раз в месяц, квартал или на другой период в пределах выделенного фонда оплаты труда.

4. Персональный повышающий коэффициент

Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам муниципального учреждения образования с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника муниципального учреждения образования на основании решений коллегиального органа МБОУ СОШ № 1 г.Бирска.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Данное Положение определяет условия и порядок установления персонального повышающего коэффициента работникам МБОУ СОШ № 1 г.Бирска.

4.1. Порядок установления персонального повышающего коэффициента работникам муниципального учреждения образования.

Для установления персонального повышающего коэффициента комиссия, созданная из членов администрации, Совета образовательного учреждения, профсоюзного комитета, утвержденная приказом руководителя образовательного учреждения, основываясь на критериях оценки эффективности деятельности работников, устанавливает для каждого работника максимальное количество баллов по каждому показателю (Приложение №6 к Коллективному договору).

Персональный повышающий коэффициент работникам муниципального учреждения образования устанавливается на определенный срок (раз в месяц, квартал или другой период) в пределах выделенного фонда оплаты труда учреждения.

Персональный повышающий коэффициент не устанавливается в случаях нарушения работниками образовательного учреждения трудовой дисциплины, негативного, несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнение работы, наложения на работника дисциплинарного взыскания.

5. Премия

5.1. Порядок премирования работников образовательного учреждения.

Решение об установлении премии и о размере принимаются руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника муниципального учреждения образования, оформляются приказом.

Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование. Устанавливаются следующие виды премий: ежемесячные, квартальные, а также разовые, за выполнение конкретного рабочего поручения. Текущие премии начисляются по итогам работы за квартал, год, в соответствии с критериями эффективности деятельности работников образовательного учреждения (Приложение № 8 к Коллективному договору), при условии безупречного выполнения работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Единовременные (разовые) премии могут начисляться работникам:

5.1.1. За высокое качество знаний обучающихся по результатам учебных четвертей, полугодия и года. Основание – мониторинг учебной деятельности;

5.1.2. За отличные показатели при государственной (итоговой) 9 классов (по новой форме) и 11 классов (в форме ЕГЭ) аттестации. Основание – протоколы экзаменов;

5.1.3. За проведение опытно-экспериментальной работы. Основание – публикации, презентации, выступления на НПК;

5.1.4. За разработку и внедрение новых учебных курсов, новых методик и технологий. Основание – утвержденные программы в информационно-методическом центре МКУ Управление образования, на заседании методического совета образовательного учреждения;

5.1.5. За творческий подход к учебно-воспитательной деятельности. Основание – представление творческих отчетов, результаты анкетирования и тестирования обучающихся и родителей;

5.1.6. За исследовательскую работу и создание учебно-методических пособий. Основание – публикации пособий в педагогических изданиях;

5.1.7. За участие и призовые места в конкурсах «Учитель года», «Учитель – исследователь», «Учитель – мастер» и других профессиональных конкурсах. Основание – присвоение знания, вручение диплома;

5.1.8. За разработку и проведение внеклассных мероприятий, спортивных соревнований, нетрадиционных открытых уроков в школе, районе, городе, республике. Основание – методические разработки, одобренные членами экспертных групп;

5.1.9. За выполнение особо важных и срочных работ – выплачиваются единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда;

5.1.10. За активное участие в субботниках и месячниках по санитарной очистке территории образовательного учреждения, поддержание в чистоте закрепленных территорий, участие в ремонте образовательного учреждения, в работе на пришкольном участке;

5.1.11. За сохранность учебных кабинетов, оборудования и укрепление материальной базы образовательного учреждения;

5.1.12. По результатам проводимой в образовательном учреждении, районе, городе, республике, стране конкурсов, смотров и соревнований. Основание – приказы по результатам, изданные по образовательному учреждению, УО;

5.1.13. За подготовку обучающихся к районным, городским и республиканским научно-практическим конференциям Малой Академии Наук, Научного Общества Учащихся и другим республиканским, региональным и российским конференциям. Основание – приказы по результатам, изданные по образовательному учреждению;

5.1.14. За подготовку призеров и победителей районных, городских, региональных и российских олимпиад, конкурсов, творческих работ. Основание – приказы по результатам, изданные по образовательному учреждению.

5.1.15. За высокие показатели в реализации экспериментальной работы с одаренными детьми в рамках республиканских и всероссийских программ. Основание – приказы по результатам, изданные в образовательном учреждении;

5.1.16. За выполнение работы, не связанной с функциональными обязанностями;

5.1.17. За качество выполненных работ;

5.1.18. За интенсивность и высокие результаты работы – при премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

- особый режим работы;

- организация проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения;

5.1.19. К профессиональным и общегосударственным праздникам;

5.1.20. По результатам работы за квартал;

5.1.21. По результатам работы за год;

5.1.22. За подготовку к новому учебному году;

5.1.23. За выполнение конкретного задания;

5.1.24. За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий, особо срочных работ, разовых заданий руководства.

Размер разовых премий определяется для каждого работника в твердой сумме или в процентах от оклада.

Текущие премии могут начисляться за квартал, за год в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения (Приложение №4).

Совокупный размер материального поощрения или премий максимальными размерами не ограничивается, зависит от фондов оплаты труда образовательного учреждения.

Снижение размера премии производится в том расчётном периоде, в котором допущено нарушение в работе.

Предложения о выплатах стимулирующего характера (премиях) работникам представляется администрацией образовательного учреждения в комиссию по распределению стимулирующих выплат. Решение комиссии оформляется протоколом, и передается руководителю образовательного учреждения для принятия решения.

Премирование заместителей руководителя и иных работников, подчинённых руководителю непосредственно осуществляется по решению руководителя.

Перечень производственных нарушений, за которые премия снижается:

- меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;

- невыполнение должностных инструкций;

- ухудшение качества оказываемой услуги;

- нарушение правил внутреннего распорядка

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;

- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;

- необеспечение сохранности имущества;

- невыполнение приказов и распоряжений руководства и организационно-распорядительных документов учреждения;

- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, распитие спиртных напитков в рабочее время.

Снижение размера премии производится в том расчётном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
Доровских М. А. Доровских
Протокол № 8 от 24.08.2018г.

Утверждаю
Директор
МБОУ СОШ № 1 г.Бирска
Мингалева З.А. Мингалева
Приказ № 328-К от 31.08.2018г.

Критерии оценки эффективности деятельности работников
МБОУ СОШ № 1 г. Бирска для установления персонального повышающего
коэффициента

Данный перечень «Критерии оценки эффективности деятельности работников МБОУ СОШ № 1 г. Бирска для установления персонального повышающего коэффициента» составлен в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан" (ред. от 30 мая 2018), приказа Министерства образования Республики Башкортостан от 9 июля 2018 г. № 880 «Об утверждении перечней примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан для установления премиальных выплат по итогам работы и персонально повышающего коэффициента, постановления администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 29 июня 2018 г. № 1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан».

1. Перечень критериев оценки эффективности деятельности заместителей
руководителя по учебной (учебно-воспитательной), воспитательной работе

N п/п	Критерии оценки эффективности деятельности		Количе ство баллов	Методика расчета
	I. Образовательная деятельность			
1.1.	Выпускники, успешно прошедшие государственную итоговую аттестацию	Доля обучающихся выпускных классов, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию	1	N = A / B * 100%, B – общее количество обучающихся, успешно прошедших ГИА, A – количество обучающихся, участвовавших в ГИА в текущем учебном году
		Менее 100%	0	
		100%	1	
1.2.	Качество успеваемости	Повышение качества успеваемости по сравнению с предыдущим периодом	1	N = B – A, B – качество успеваемости обучающихся в предыдущем
		Менее 1%	0	

		1% и более	1	периоде, А – качество успеваемости обучающихся в текущем периоде
1.3.	Участие в республиканских, всероссийских и международных олимпиадах, конкурсах	Доля обучающихся, принявших участие в республиканских, всероссийских и международных олимпиадах, конкурсах в текущем периоде	3	$N = A / B * 100\%$, В – общее количество обучающихся, А – количество обучающихся, принявших участие республиканских, всероссийских и международных олимпиадах, конкурсах в текущем периоде
		Отсутствие участников	0	
		Составляет до 10%	1	
		Составляет от 10% до 15%	2	
		Составляет более 15%	3	
1.4.	Количество победителей республиканских, всероссийских и международных конкурсов в текущем периоде	Победители республиканских, всероссийских и международных конкурсов в текущем периоде	2	Наличие/отсутствие
		Отсутствие победителей	0	
		1 – 2 победителя	1	
		Более 3 победителей	2	
1.5.	Поступление выпускников в образовательные организации, расположенные за пределами Республики Башкортостан	Доля выпускников, поступивших в образовательные организации, расположенные за пределами Республики Башкортостан	2	$N = A / B * 100\%$, В – общее количество выпускников, А – количество выпускников, поступивших в образовательные организации, расположенные за пределами Республики Башкортостан
		Составляет более 20%	0	
		Составляет от 10% до 20%	1	
		Составляет до 10%	2	
1.6.	Организация досуга обучающихся	Охват детей дополнительным образованием, внеурочной деятельностью	2	$N = A / B * 100\%$, В – общее количество обучающихся, А – количество обучающихся, охваченных дополнительным образованием (внеурочной деятельностью)
		Менее 50%	1	
		Более 50%	2	
1.7.	Нарушение	Преступления и нарушения,	1	

	законодательства обучающимися в текущем периоде	совершенные обучающимися в текущем периоде		
		Наличие	0	
		Отсутствие	1	
1.8.	Деятельность, направленная на участие в конкурсах федерального уровня, получение финансовой поддержки (гранты, субсидии и т.д.) в текущем периоде	Результативность участия в конкурсах федерального уровня, получение финансовой поддержки (гранты, субсидии и т.д.) в текущем периоде	2	
		Отсутствие результатов	0	
		Участие в конкурсах (звание призера, лауреата конкурса)	1	
		Получение звания победителя конкурса, финансовой поддержки	2	
1.9	Работа общественных органов, участвующих в управлении организацией (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и другие), коллегиальных органов управления организацией (общее собрание (конференция) работников (либо работников и обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий		1	
		Наличие	1	
		Отсутствие	0	

совет, наблюдательный совет, совет обучающихся, совет родителей и другие органы)			
Сохранение контингента обучающихся (воспитанников), в учреждении	95% и выше	1	
	ниже 95 %	0	
Эффективность управленческой деятельности			
Выполнение муниципального задания	2.1.1. Уровень выполнения муниципального задания	1	$N = (B / A) * 100\%$, где В - количество фактически оказанных услуг, А - количество услуг, предусмотренных в муниципальном задании (далее - МЗ)
	Менее 95%	0	
	100 %	1	
Оформление правоустанавлива ющих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации	Своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации	1	
	Нарушение сроков	0	
	Соблюдение сроков	1	
Мероприятия республиканског о, муниципального уровня	Проведение на базе образовательного учреждения мероприятий республиканского, муниципального уровня	1	
	Наличие мероприятий	1	
	Отсутствие мероприятий	0	
Привлечение внебюджетных средств для развития учебно- материальной базы (за исключением		1	
	Присутствует	1	
	Отсутствует	0	

ВАНО
датель
юнной
союза
вания
тников
2018 г.

АЦИИ:

ВСКИХ

О В
И И

ПО

казенных учреждений)			
Наличие нормативно – правовых актов, подтверждающих функционирование образовательных организаций (проведение заседаний образовательных организаций, ведение протоколов)	есть	1	
	отсутствует	0	

Кадровый потенциал

Современные образовательные технологии, используемые в деятельности	Использование современных образовательных технологий	2	
	Отсутствие инновационной деятельности	0	
	Наличие внедренных авторских программ педагогических работников организации	1	
	Наличие инновационной деятельности (экспериментальных программ, наличие инновационных площадок)	1	
Педагогические кадры, имеющие первую и высшую квалификационные категории	Доля педагогических кадров, имеющих первую и высшую квалификационные категории	3	$N = A / B * 100\%$ В - общее количество педагогических работников, А - количество педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории
	Менее 30%	0	
	От 41% до 50%	1	
	От 51% до 60%	2	
	Более 60%	3	
Стимулирование деятельности молодых специалистов	Мероприятия по стимулированию деятельности молодых специалистов	1	

	Не реализуются	0	
	Реализуются	1	
Наличие победителей и призеров в профессиональных конкурсах и грантах, конкурсах	Наличие победителей и призеров в профессиональных конкурсах и грантах, конкурсах	3	
	Наличие победителей или призеров мероприятий муниципального уровня	1	
	Наличие победителей или призеров мероприятий республиканского уровня	2	
	Наличие победителей или призеров мероприятий всероссийского уровня	3	

Критерии качества оказываемых услуг

Критерии качества оказываемых услуг	4.1.1. Степень удовлетворенности граждан качеством и доступностью предоставления образовательных услуг (рейтинг организации по результатам НОКО)	4	Рейтинг организации по результатам независимой оценки качества образования (далее - НОКО)
	0 – 50 баллов (условно неудовлетворительно)	0	
	50-100 баллов (условно удовлетворительно)	2	
	100-150 баллов (условно хорошо)	3	
	150 - 160 баллов (условно отлично)	4	
	4.1.2. Степень удовлетворенности обучением в общеобразовательном учреждении (в соответствии с проведенным анкетированием выпускников, либо родителей (законных представителей) обучающихся)	2	$N = A / B * 100\%$ В - общее количество выпускников, А - количество выпускников, удовлетворенных обучением в образовательной организации
	60% и ниже	0	
	от 61% до 84%	1	

	85% и более	2	
	4.1.3. Жалобы на действия (бездействие) руководителя	1	
	Наличие жалоб	0	
	Отсутствие жалоб	1	

Сводная таблица перевода баллов в персональные повышающие коэффициенты заместителей руководителя по учебно – воспитательной, воспитательной работе:

ППК (персональный повышающий коэффициент)	Балл
1,85	33 б.
1,5	27 б.
1,2	21 б.
0,9	16 б.
0,6	11 б.

2. Перечень критериев оценки эффективности деятельности заместителя руководителя по административно – хозяйственной работе.

П/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1	Обеспечение условий для организации учебно – воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил	Отсутствие предписаний – 1, наличие предписаний – 0
2	Своевременное обеспечение работников образовательного учреждения инвентарём, предметами хозяйственного обихода.	Есть – 1, отсутствует – 0
3	Обеспечение своевременной и качественной подготовки образовательного учреждения к началу учебного года.	Есть – 1, отсутствует – 0
4	Осуществление текущего контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием зданий, сооружений, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала, жилых и других помещений, иного имущества образовательного учреждения, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности.	Есть – 1, отсутствует – 0
5	Контроль рационального расходования материалов и финансовых средств образовательного учреждения.	Есть – 1, отсутствует – 0
6	Руководство работами по благоустройству, озеленению и уборке территории образовательного учреждения.	Есть – 1, отсутствует – 0
7	Координация работы подчиненного ему технического и обслуживающего персонала образовательного учреждения, ведение учета рабочего времени этой категории работников.	Есть – 1, отсутствует – 0
8	Организация инвентарного учета имущества образовательного учреждения, проведение инвентаризации имущества, своевременное составление отчетности и ведение документации по закрепленному участку работы.	Есть – 1, отсутствует – 0
9	Своевременное заключение договоров на: услуги связи, транспортные, коммунальные услуги, работы, услуги по	Есть – 1, отсутствует – 0

	содержанию имущества, закупку товаров, прочие работы и услуги для обеспечения государственных нужд в организации	
10	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и эксплуатации основного здания и других построек образовательного учреждения, технологического, энергетического оборудования, осуществление их периодического осмотра и организация текущего ремонта.	Есть – 1, отсутствует – 0
11	Организация соблюдения требований пожарной безопасности зданий и сооружений.	Отсутствие предписаний – 1, наличие предписаний – 0
12	Обеспечение учебных кабинетов, мастерских, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда.	Есть – 1, отсутствует – 0
13	Своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам	Есть – 1, отсутствует – 0
14	Организация обучения, проведения инструктажей на рабочем месте (первичный и периодические) технического и обслуживающего персонала.	Есть – 1, отсутствует – 0
15	Обеспечение учета, хранения противопожарного инвентаря.	Есть – 1, отсутствует – 0
16	Своевременное проведение ремонта в организации	Есть – 1, отсутствует – 0
Всего:		16

Сводная таблица перевода баллов в персональные повышающие коэффициенты заместителя руководителя по административно – хозяйственной работе:

ППК (персональный повышающий коэффициент)	Балл
1,85	16 б.
1,5	13б.
1,2	10б.
0,9	8 б.
0,6	5 б.

3. Перечень критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (учитель, преподаватель-организатор ОБЖ)

П/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1	Результативность коррекционно – развивающей работы с обучающимися (воспитанниками)	Есть – 1, отсутствует – 0
2	Индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала	Есть – 1, отсутствует – 0
3	Снижение (отсутствие) количества обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Есть – 1, отсутствует – 0
4	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (воспитанниками) уроков без уважительной причины	Есть – 1, отсутствует – 0
5	Участие работника в экспериментальной, исследовательской	Есть – 1,

	содержанию имущества, закупку товаров, прочие работы и услуги для обеспечения государственных нужд в организации	
10	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и эксплуатации основного здания и других построек образовательного учреждения, технологического, энергетического оборудования, осуществление их периодического осмотра и организация текущего ремонта.	Есть – 1, отсутствует – 0
11	Организация соблюдения требований пожарной безопасности зданий и сооружений.	Отсутствие предписаний – 1, наличие предписаний - 0
12	Обеспечение учебных кабинетов, мастерских, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда.	Есть – 1, отсутствует – 0
13	Своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам	Есть – 1, отсутствует – 0
14	Организация обучения, проведения инструктажей на рабочем месте (первичный и периодические) технического и обслуживающего персонала.	Есть – 1, отсутствует – 0
15	Обеспечение учета, хранения противопожарного инвентаря.	Есть – 1, отсутствует – 0
16	Своевременное проведение ремонта в организации	Есть – 1, отсутствует – 0
Всего:		16

Сводная таблица перевода баллов в персональные повышающие коэффициенты заместителя руководителя по административно – хозяйственной работе:

ППК (персональный повышающий коэффициент)	Балл
1,85	16 б.
1,5	13б.
1,2	10б.
0,9	8 б.
0,6	5 б.

3. Перечень критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (учитель, преподаватель-организатор ОБЖ)

П/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1	Результативность коррекционно – развивающей работы с обучающимися (воспитанниками)	Есть – 1, отсутствует – 0
2	Индивидуальная работа с детьми, отстающими в усвоении учебного материала	Есть – 1, отсутствует – 0
3	Снижение (отсутствие) количества обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	Есть – 1, отсутствует – 0
4	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися (воспитанниками) уроков без уважительной причины	Есть – 1, отсутствует – 0
5	Участие работника в экспериментальной, исследовательской	Есть – 1,

	работе, семинарах, конференциях, конкурсах, открытых уроках	отсутствует – 0
6	Наличие авторских программ кружков, факультативов, элективных курсов	Есть – 1, отсутствует – 0
7	Повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства	Есть – 1, отсутствует – 0
8	Участие в республиканских, муниципальных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях в текущем учебном году (в том числе в региональных чемпионатах WorldSkills)	Есть – 1, отсутствует – 0
9	Наличие обучающихся (воспитанников), победивших в республиканских, муниципальных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях в текущем учебном году (в том числе в региональных чемпионатах WorldSkills)	Есть – 2, отсутствует – 0
10	Организация и проведение консультативной психолого – педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	Есть – 1, отсутствует – 0
11	Доля обучающихся (воспитанников), обследуемых в организациях психолого – медико – педагогических комиссий, от общего числа обучающихся (воспитанников), планируемых к обследованию	95% - 1, ниже 95% - 0
12	Наличие обоснованных обращений обучающихся (воспитанников), родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в организации	Есть – 0, отсутствует – 1
13	Сохранение контингента обучающихся (воспитанников), материальной базы	95% - 1, ниже 95% - 0
14	Компетентность ведения школьной документации (рабочие программы, электронные журналы и т.д.), своевременность сдачи	Есть – 1, отсутствует – 0
	Всего:	14

Сводная таблица перевода баллов в персональные повышающие коэффициенты:

ППК (персональный повышающий коэффициент)	Балл
1,85	14 б.
1,5	11 б.
1,2	9 б.
0,9	7 б.
0,6	5 б.

4. Перечень критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (педагог-организатор, социальный педагог).

п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1	Изучает возрастные и психологические особенности, интересы и потребности обучающихся (воспитанников) в школе и по месту жительства, создает условия для их реализации в различных видах творческой деятельности.	Есть – 1, отсутствует – 0
2	Организует творческую деятельность воспитанников в соответствии с планом школы.	Есть – 1, отсутствует – 0
3	Участвует в разработке форм, определении содержания внеурочной деятельности обучающихся на основе технологии организации коллективных творческих дел.	Есть – 1, отсутствует – 0
	Оказывает помощь педагогам в подборе материалов и разработке	Есть – 1,

4	средств для организации внеурочной деятельности воспитанников.	отсутствует – 0
5	Проводит необходимую диагностику с целью определения эффективности внеурочной деятельности.	Есть – 1, отсутствует – 0
6	Обеспечивает при проведении мероприятий соблюдение правил охраны труда и санитарно-гигиенических норм. Несет ответственность за жизнь и здоровье воспитанников.	Есть – 1, отсутствует – 0
7	Отвечает за сохранность материальных ценностей и помещений, в которых проходят мероприятия.	Есть – 1, отсутствует – 0
8	Способствует реализации прав ребенка на создание детских ассоциаций, объединений.	Есть – 1, отсутствует – 0
9	Организует вечера, праздники, походы, экскурсии, поддерживает социально значимые инициативы обучающихся (воспитанников) в сфере их свободного времени, досуга и развлечений.	Есть – 1, отсутствует – 0
10	Привлекает к работе с обучающимися (воспитанниками) работников учреждений культуры и спорта, родителей, общественность.	Есть – 1, отсутствует – 0
11	Оказывает поддержку детским кооперативам, иным формам организации труда обучающихся (воспитанников).	Есть – 1, отсутствует – 0
12	Организует во время каникулярного отдыха обучающихся (воспитанников) работу согласно плана мероприятий на каникулярный период.	Есть – 1, отсутствует – 0
13	Вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса.	Есть – 1, отсутствует – 0
14	Систематически повышает свою профессиональную квалификацию.	Есть – 1, отсутствует – 0
15	Участствует в работе педагогического совета школы и совещаниях, проводимых администрацией школы.	Есть – 1, отсутствует – 0
16	Участствует в конкурсах, фестивалях различного уровня.	Есть – 1, отсутствует – 0
17	Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	Есть – 1, отсутствует – 0
18	Взаимоотношения с общественностью, родителями, методы разрешения конфликтных ситуаций.	Есть – 1, отсутствует – 0
19	Организация работы с одарёнными обучающимися.	Есть – 1, отсутствует – 0
20	Организация обучения детей с отклонениями в развитии.	Есть – 1, отсутствует – 0
21	Работа в микрорайоне школы.	Есть – 1, отсутствует – 0
22	Компетентность ведения школьной документации.	Есть – 1, отсутствует – 0

Сводная таблица перевода баллов в персональные повышающие коэффициенты:

ППК (персональный повышающий коэффициент)	Балл
1,85	22 б.
1,5	18 б.
1,2	14 б.
0,9	11 б.
0,6	7 б.

5. Перечень критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников (педагог-психолог).

п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1	Осуществление работы, направленной на максимальную коррекцию отклонений в развитии обучающихся. (воспитанников).	Есть – 1, отсутствует – 0
2	Обследование обучающихся (воспитанников), определение структуры и степени выраженности имеющегося у них дефекта.	Есть – 1, отсутствует – 0
3	Организация работы с одарёнными обучающимися.	Есть – 1, отсутствует – 0
4	Комплектование группы для занятий с учетом психофизического состояния обучающихся (воспитанников).	Есть – 1, отсутствует – 0
5	Проведение групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций.	Есть – 1, отсутствует – 0
6	Работа в тесном контакте с учителями и воспитателями, посещение занятий и уроков.	Есть – 1, отсутствует – 0
7	Консультирование педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих) по применению специальных методов и приемов оказания помощи детям, имеющим отклонения в развитии.	Есть – 1, отсутствует – 0
8	Ведение необходимой документации.	Есть – 1, отсутствует – 0
9	Способствование формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения профессиональных программ.	Есть – 1, отсутствует – 0
10	Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения в рамках государственных стандартов.	Есть – 1, отсутствует – 0
11	Реализация образовательных программ. Обеспечение уровня подготовки обучающихся (воспитанников), соответствующего требованиям государственного образовательного стандарта.	Есть – 1, отсутствует – 0
12	Соблюдение права и свободы обучающихся (воспитанников), содержащихся в Законе Российской Федерации «Об образовании», Конвенции о правах ребенка.	Есть – 1, отсутствует – 0
13	Повышение своей профессиональной квалификации.	Есть – 1, отсутствует – 0
14	Участие в деятельности методических объединений и других формах методической работы.	Есть – 1, отсутствует – 0
15	Выполнение правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты. Обеспечение охраны жизни и здоровья обучающихся в период образовательного процесса.	Есть – 1, отсутствует – 0

Сводная таблица перевода баллов в повышающие коэффициенты:

ПК (повышающий коэффициент)	Балл
1,85	15 б.
1,5	12 б.
1,2	10 б.
0,9	7 б.
0,6	5 б.

6. Перечень критериев оценки эффективности деятельности документоведа

п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1	Организует телефонные переговоры директора школы; принимает и передает телефонограммы, записывает в отсутствие директора школы принятые сообщения и доводит их до его сведения.	Есть – 1, отсутствует – 0
2	Осуществляет работу по подготовке общих собраний работников школы, заседаний совета школы, педагогического совета, попечительского совета, а также совещаний, проводимых директором школы (сбор необходимых материалов, оповещение участников о времени, месте, повестке дня совещания и их регистрация), по поручению директора ведет и оформляет протоколы заседаний и совещаний.	Есть – 1, отсутствует – 0
3	Следит за обеспечением директора школы канцелярскими принадлежностями, средствами организационной техники, создает условия, способствующие эффективной работе директора.	Есть – 1, отсутствует – 0
4	Передаёт и принимает информацию по приемно-переговорным устройствам.	Есть – 1, отсутствует – 0
5	Печатает по указанию директора школы различные документы и материалы.	Есть – 1, отсутствует – 0
6	Ведет делопроизводство; формирует дела в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечивает их сохранность и в установленные сроки сдает в архив.	Есть – 1, отсутствует – 0
7	Принимает поступающую на имя директора школы корреспонденцию, осуществляет ее систематизацию в соответствии с принятым в школе порядком и передает после ее рассмотрения директором по назначению конкретным исполнителям для использования в процессе их работы либо подготовки ответа, следит за сроками выполнения поручений директора школы, взятых на контроль.	Есть – 1, отсутствует – 0
8	Отправляет корреспонденцию.	Есть – 1, отсутствует – 0
9	Принимает личные заявления работников, обучающихся и их родителей (лиц, их заменяющих), документы на подпись директору школы.	Есть – 1, отсутствует – 0
10	Организует прием посетителей, содействует оперативности рассмотрения просьб и предложений работников.	Есть – 1, отсутствует – 0
11	Осуществляет документационное обеспечение кадровой работы в школе; ведет книги приказов по основной деятельности и личному составу и хранит их, ведет и хранит журнал учета движения трудовых книжек, хранит и ведет в установленном порядке трудовые книжки работников.	Есть – 1, отсутствует – 0
12	Осуществляет работу по воинскому учёту	Есть – 1, отсутствует – 0
13	Осуществляет работу по пенсионному учёту	Есть – 1, отсутствует – 0
14	Осуществляет работу по социальному страхованию	Есть – 1, отсутствует – 0

Сводная таблица перевода баллов в персональные повышающие коэффициенты документоведа:

ППК (персональный повышающий коэффициент)	Балл
1,85	14 б.
1,5	11 б.
1,2	9 б.
0,9	7 б.
0,6	5 б.

7. Перечень критериев оценки эффективности деятельности библиотекаря

п/п	Критерии оценки эффективности деятельности	Баллы
1	Обеспечение обучающихся информационно – образовательными ресурсами, электронным библиотечным фондом	Есть – 1, отсутствует – 0
2	Содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях	Есть – 1, отсутствует – 0
3	Оформление стационарных, тематических выставок	Есть – 1, отсутствует – 0
4	Внедрение информационных технологий в работу библиотеки	Есть – 1, отсутствует – 0
5	Формирование актива библиотеки	Есть – 1, отсутствует – 0
6	Оформление подписки на периодические издания	Есть – 1, отсутствует – 0
7	Организация работы по обеспечению образовательного учреждения учебниками и учебными пособиями	Есть – 1, отсутствует – 0

Сводная таблица перевода баллов в персональные повышающие коэффициенты:

ППК (персональный повышающий коэффициент)	Балл
1,85	7 б.
1,5	6 б.
1,2	5 б.
0,9	3 б.
0,6	2 б.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
Доровских М. А. Доровских
Протокол № 8 от 24.08 2018г.

Утверждаю
Директор
МБОУ СОШ № 1 г.Бирска
З.А. Мингалеев
Приказ № 328-К от 31.08.2018г.



**Положение
о выплате материальной помощи работникам
МБОУ СОШ № 1 г.Бирска**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства РБ от 27.10.2008 N 374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан" с целью обеспечения социальных гарантий.

1.2. Положение регламентирует порядок надлежащего оформления и выплаты материальной помощи работникам МБОУ СОШ №1 г. Бирска.

2. Порядок оказания материальной помощи работникам образовательного учреждения

Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера.

Выплата материальной помощи носит заявительный характер. Решение об оказании материальной помощи и об ее размере принимаются руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника муниципальной организации образования, оформляется приказом.

Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд оплаты труда;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения.

Материальная помощь работнику образовательного учреждения может быть оказана в размере одного должностного оклада, месячной заработной платы, среднемесячной заработной платы, при наличии фонда оплаты труда учреждения в следующих случаях:

- приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов
- стихийное бедствие, хищение личного имущества
- смерть близких родственников (мать, отец, супруг, супруга, дети)
- работникам, имеющим ребенка – инвалида до 16 лет
- рождение ребенка в семье
- в связи с юбилейными и круглыми датами (45, 50, 55, 60, 65 и т.д.)
- увольнение в связи с выходом на пенсию
- при уходе в очередной отпуск
- в связи с тяжелым материальным положением

Допускаются и другие размеры выплат материальной помощи, но не менее 500 рублей.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета
М. А. Доровских
Протокол № 8 от 21.08.2018г.

Утверждаю
Директор
МБОУ СОШ № 1 г.Бирска
З.А. Мингалеев
Приказ № 328-К от 31.08.2018г.



Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников
МБОУ СОШ № 1 г. Бирска для установления премиальных выплат

Данный перечень «Критерии оценки эффективности деятельности работников МБОУ СОШ № 1 г. Бирска для установления премиальных выплат» составлен в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан" (ред. от 30 мая 2018), приказа Министерства образования Республики Башкортостан от 9 июля 2018 г. № 880 «Об утверждении перечней примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан для установления премиальных выплат по итогам работы и персонально повышающего коэффициента, постановления администрации муниципального района Бирский район Республики Башкортостан от 29 июня 2018 г. № 1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление образования муниципального района Бирский район Республики Башкортостан».

Наименование категории работников	Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников муниципальных учреждений установления премиальных выплат	Баллы
Педагогические работники	участие обучающихся (воспитанников) во всероссийских окружных, республиканских и муниципальных социально значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах	есть - 1, отсутствует - 0
	победа обучающихся (воспитанников) во всероссийских, окружных, республиканских и муниципальных социально значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах	есть - 2, имеются недостатки-1, отсутствует - 0
	достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа.	есть - 2, имеются недостатки-1, отсутствует - 0
	результативность инновационной и методической работы	есть - 2, имеются недостатки-1, отсутствует - 0

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.	есть - 3, имеются несущественные недостатки-2, имеются существенные недостатки-1, отсутствует - 0
кадровые ресурсы учреждения: создание условий для развития педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно- исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях и др.); инновационная деятельность, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов и др.; стабильность педагогического коллектива, создание условий работы молодым специалистам	есть - 3, имеются несущественные недостатки-2, имеются существенные недостатки-1, отсутствует - 0
создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса: обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.); обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; эстетические критерии оформления школы, кабинетов.	есть - 3, имеются несущественные недостатки-2, имеются существенные недостатки-1, отсутствует - 0
создание условий получения образования обучающимся: отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах; организация различных форм внеклассной и внешкольной работы; снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися, студентами;	есть - 3, имеются несущественные недостатки-2, имеются существенные недостатки-1, отсутствует - 0

	уровень организации каникулярного отдыха учащихся, формы и содержание отдыха и оздоровления детей и подростков; занятость учащихся во внеурочное время.	
	качество и доступность образования в учреждении; общие показатели учащихся по результатам аттестации, ЕГЭ и других форм оценки качества образования; организация работы с одарёнными детьми; 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.	есть - 3, имеются несущественные недостатки-2, имеются существенные недостатки-1, отсутствует - 0
Заместитель руководителя по административно хозяйственной работе	своевременное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных правил и норм	есть - 1, отсутствует - 0
	работа по благоустройству, озеленению и уборке территории; своевременная организация инвентарного учета имущества, инвентаризации, списания, составление отчетности.	есть - 3, имеются несущественные недостатки-2, имеются существенные недостатки-1, отсутствует - 0
Библиотекарь	оформление стационарных, тематических выставок	есть - 1, отсутствует - 0
	сохранение и развитие библиотечного фонда.	есть - 1, отсутствует - 0
	содействие педагогическому коллективу, обучающимся в организации учебно-воспитательного процесса.	есть - 1, отсутствует - 0
Учебно-вспомогательный персонал и иной персонал, не указанный выше	высокий уровень исполнительской дисциплины	есть - 1, отсутствует - 0
	качество выполняемых работ	есть - 2, имеются недостатки-1, отсутствует - 0

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

Количество набранных баллов от максимально возможного	Размер выплаты (%) от максимального размера, определённого руководителем
80-100%	100% (максимальный размер выплаты)
60-79%	80% от максимального размера выплаты
45-59%	60% от максимального размера выплаты