

РАССМОТРЕНО
и принято на заседании
трудового коллектива
МОАУ «Башкирская гимназия»
(протокол от 10.11.2025г. №11)

УТВЕРЖДЕНО
приказом МОАУ
«Башкирская гимназия»
от 14.11.2025г. №433

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального общеобразовательного
автономного учреждения
«Башкирская гимназия»
городского округа город Нефтекамск
Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОАУ «Башкирская гимназия» городского округа г. Нефтекамск Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374 (с изменениями от 10.09.2025 года №445), Положением об оплате труда, премировании и иных дополнительных выплатах работников учреждений образования работников учреждений образования городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 5 мая 2008 года N 216н, от 27 февраля 2012 года № 165 н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

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

1.6. Ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников (за исключением руководителя организации, заместителей руководителя) определяются путем умножения базовой единицы, устанавливаемой Правительством Республики Башкортостан, на коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

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

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 4 апреля 2025 года № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (далее - оплата за фактическую нагрузку).

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ). В соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации при доведении заработной платы до МРОТ не учитываются:

- а) районный коэффициент – 1,15*;
- б) выплаты за сверхурочную, ночную работы, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни**;
- в) выплаты за совмещение профессий (должностей) ***;
- г) выплаты педагогическими работниками, в том числе:
за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;
за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по занимаемой должности: за классное руководство, за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, за руководство методическими объединениями и другие виды дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников****;
- д) выплаты за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных: поименованных в п. 5.2 настоящего Положения*****.

* – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П;

** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П;

*** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2019 года № 40-П

**** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 года № 40-П;

***** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 5 марта 2025 года № 10-П.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров

заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры ставок заработной платы, окладов работников МОАУ «Башкирская гимназия» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 (с изменениями), Положением об оплате труда, премировании и иных дополнительных выплатах работников учреждений образования работников учреждений образования городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

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

- персональный повышающий коэффициент;

- повышающий коэффициент педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности социальному педагогу и педагогу-психологу, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- 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);
- повышающий коэффициент учителям национального языка, в том числе государственного башкирского языка и литературы.

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

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

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

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

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

2.8. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ).

2.9. Заработная плата выплачивается работнику перечислением на счет в банке не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину – 23 числа каждого месяца, за вторую – 8 числа следующего за отработанным.

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

3.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, их 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:

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации	18884	17548	16378	15041

Объемные показатели деятельности и порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения определяются в соответствии с Положением об оплате труда, премировании и иных дополнительных выплатах работников учреждений образования работников учреждений образования городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

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

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Минимальные 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 минимальных ставок заработной платы, окладов	Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: старший вожатый	2,5209	12315
2 квалификационный уровень: социальный педагог, педагог дополнительного образования,	2,6508	12950

3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	2,7157	13267
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, тьютор, учитель-дефектолог, учитель, учитель-логопед (логопед)	2,7809	13585

4.3. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины), устанавливаются в следующих размерах:

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 13585 рублей

преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины – 13585 рублей

4.4. Минимальные оклады работников, занимающие общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимального оклада	Минимальный оклад, рубль	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:			
1 квалификационный уровень: комендант	1,495	7304	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:			
1 квалификационный уровень: администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя	1,82	8891	
4 квалификационный уровень: механик	1,85	8891	0,15

4.5. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда), устанавливаются в следующих размерах:

Специалист по охране труда – 12067 рублей.

4.6 Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС. Минимальные размеры оклады рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,3	6351
2 разряд	1,3651	6669

3 разряд	1,4301	6987
4 разряд	1,495	7304
5 разряд	1,62519	7940
6 разряд	1,82	8891
7 разряд	2,015	9844
8 разряд	2,2101	10797

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) и ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, и осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты компенсационного характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты компенсационного характера за специфику работы в гимназии;
- выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника.

5.3. 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 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 01 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

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

При совмещении должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений в соответствии со статьей 151 ТК РФ устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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.

День отдыха по желанию работника может быть использован работников или присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеются дни отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованные им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается

трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходные или нерабочие праздничные дни, и фактически произведенной оплатой работы в эти дни. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

На оплату труда работника за работу в выходной день или нерабочий праздничный день начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные трудовым договором.

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

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

На оплату труда за сверхурочную работу начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные трудовым договором.

5.5. выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в следующем порядке: к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.6. Работникам МОАУ «Башкирская гимназия» за специфику работы осуществляются компенсационные выплаты в следующих размерах:

Наименование выплат	Размер, %
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, в том числе дистанционно, детей, переведенных на обучение на дому на основании медицинского заключения	15,4
Педагогическим работникам в образовательных организациях, работающим в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	11,6
Учителям-логопедам	15,4
Учителям-дефектологам	15,4
Тьюторам, обеспечивающим комплексное сопровождение образовательной процесса обучающихся с инвалидностью и (или) ограниченными возможностями здоровья	15,4

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

5.8 Конкретный перечень работников, которым устанавливается компенсационная выплата, и конкретный размер выплат определяется руководителем гимназии по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или от степени и продолжительности общения с детьми, имеющими отклонения в умственном развитии.

5.9. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в должностные обязанности педагогических работников устанавливаются в следующих размерах:

Наименование дополнительных видов работ	Размер, %
Проверка письменных работ:	
основным учителям I-IV классов начальной школы (классов)	11,6 (от минимальной ставки заработной платы) независимо от объема учебной нагрузки
педагогическим работникам, кроме основных учителей начальной школы (классов)	до 11,6 (на установленную учебную нагрузку)
Заведование кабинетами, лабораториями	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
Заведование учебными мастерскими	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
Заведование учебно-опытным участком	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	до 19,3 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории “педагог-методист”	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками,	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)

имеющими квалификационную категорию “педагог-методист”	
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию “педагог-наставник”	11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию “педагог-наставник”	15,4 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
Осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации	Определяется в соответствии с формулой, изложенной в пункте 5.2.14 настоящего Положения

5.10. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам за проверку письменных работ (кроме основных учителей начальных классов) производятся к оплате за установленную учебную нагрузку, в следующих размерах:

- учителям русского, родного языка и литературы – 11,6%;
- учителям математики – 11,6%;
- учителям иностранного языка, черчения, биологии, химии, физики, истории, обществознания, географии, информатики – 7,7%;

5.11. Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу по осуществлению функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися рассчитываются за каждый класс по следующей формуле

$$B_k = A + P \times Y_k,$$

где:

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

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

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

Y_k – количество обучающихся в классе.

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

функций – 80 рублей в месяц.

5.12. При наличии оснований для применения двух и более выплат компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников, выплата определяется по каждому основанию.

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

5.14. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

5.15. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются исходя из объема субсидий из объема субсидий, поступающих в установленном порядке гимназии из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности, по решению руководителя МОАУ «Башкирская гимназия» с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты по повышающему коэффициенту педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или за стаж педагогической работы, выслугу лет;
- ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам, осуществляющую педагогическую деятельность;
- выплаты по повышающему коэффициенту за наличие ученой степени;
- выплаты по повышающему коэффициенту за наличие почетных званий и ведомственных наград;
- выплаты по повышающему коэффициенту водителям автомобилей;
- выплаты по повышающему коэффициенту социальным педагогам и педагогам -психологам, работающих с детьми из социально-неблагополучных семей.
- выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности в соответствии с порядком, утвержденным Министерством просвещения Республики Башкортостан.

Установление работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к

должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели эффективности деятельности, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

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 в следующих размерах:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Первая квалификационная категория	0,27
Высшая квалификационная категория	0,424
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,039
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,077
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,154
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,193

Выплата за квалификационную категорию осуществляется с даты установления (присвоения) квалификационной категории на основании решения аттестационной комиссии (документа о присвоении квалификационной категории).

Установление (изменение) размеров выплат за стаж непрерывной работы по профилю педагогической работы, выслугу лет при изменении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслугу лет – со дня достижения соответствующего стажа, если со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.3. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам –

молодым специалистам устанавливается в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда (т.е. устанавливается сверх минимального размера оплаты труда).

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования (независимо от профиля обучения) по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам (в том числе непедагогического профиля) и впервые принятое на работу в образовательную организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки относятся:

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник — молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам — молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности (или с момента начала реализации статуса молодого специалиста в течение 5 лет непрерывной работы на педагогической должности).

Статус молодого специалиста, приступившего к работе до 1 января 2024 года, реализуется в течение 5 лет с момента начала реализации статуса молодого специалиста.

Получение молодым специалистом квалификационной категории или установление повышающего коэффициента за стаж педагогической работы не

является основаниями для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В 5-летний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- период военной службы по мобилизации или при заключении им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- период срочной военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;

- перерыв в работе продолжительностью не более трех месяцев после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.4. Единовременная стимулирующая выплата педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течении года после окончания обучения к работе на педагогические должности в организации, в размере до 4 ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к ПКГ.

6.5. Работникам за наличие ученой степени устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы):

- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку.

- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 6.5. настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.6. Повышающие коэффициенты педагогическим работникам, имеющим государственные награды (почетные звания) и ведомственные награды, устанавливаются в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку;

-руководящим работникам и специалистам гимназии, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку;

-руководящим работникам и специалистам гимназии, имеющим государственные награды (почетные звания), установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 0,077 к должностному окладу работника организации, а педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

-руководящим работникам и специалистам, имеющим ведомственные награды, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Почетный", "Отличник", при условии их соответствия профилю учреждения, устанавливается в размере 0,077 к должностному окладу, педагогическим работникам - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

-учителям физической культуры, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.6. настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

5 - 10 лет - 0,154;

10 - 15 лет - 0,193;

15 - 20 лет - 0,27;

20 лет и выше - 0,308.

6.11. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя в размере:

0,5 – водителям, имеющим присвоенный в установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 – водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

6.12. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальному педагогу и педагогу-психологу, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,116 к ставке заработной платы, окладу.

6.13. Повышающий коэффициент учителям национального языка, в том

числе государственного башкирского языка и литературы в размере 0,116 к оплате за фактическую нагрузку.

6.14. Выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности в соответствии с Положением о порядке формирования и расходования внебюджетных средств.

6.15. Стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности устанавливаются при достижении работниками значений показателей эффективности профессиональной деятельности.

К данным видам выплат относятся:

- стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников;
- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности для всех категорий работников определяются и устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников. (Приложение №1).

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем МОАУ «Башкирская гимназия» персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации гимназии.

Персональный повышающий коэффициент работникам (кроме педагогических работников) устанавливается в размере до 3,00. Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере – до 1,85.

6.16. Условия установления выплат стимулирующего характера и их размеры конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

6.17. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом организации или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат вышеуказанным категориям работников может предусматриваться их выплата в полном размере.

6.18. Руководителю учреждения и работникам (при наличии экономии фонда оплаты труда) может быть:

- установлена единовременная выплата в связи с заключением контракта на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации для участия в специальной военной операции в размере 50000 рублей;
- установлена единовременная выплата по итогам года;

-выплачено единовременное поощрение:

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 30000 рублей;

при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 20000 рублей;

при поощрении Правительством Российской Федерации - в размере 10000 рублей;

при награждении орденами и медалями Республики Башкортостан - в размере 30000 рублей;

при награждении Почетной грамотой Республики Башкортостан и присвоении почетных званий Республики Башкортостан - в размере 20000 рублей;

при поощрении Главой Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

при поощрении Государственным Собранием - Курултаем Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

при поощрении Правительством Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

при поощрении Министерством просвещения Республики Башкортостан - в размере 2000 рублей;

-оказана материальная помощь.

Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда и предъявлении ими подтверждающих документов может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

-в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет (женщины), 60,65 лет – не более 5000 рублей;

-в связи с бракосочетанием работника по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке – не более 5000 рублей;

-в связи с рождением ребенка – не более 5000 рублей;

-в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения – не более 5000 рублей;

-в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением -не более 5000 рублей;

- в связи со смертью работника учреждения по заявлению одного из близких родственников (супруге (супругу), родителям, детям, брату, сестре) или иному лицу, оплачиваемому похороны – не более 7000 рублей.

В случае если оба супруга (родителя) являются работниками учреждения, материальная помощь в связи с бракосочетанием и рождением ребенка выплачивается только одному работнику.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи исполняющему обязанности руководителя учреждения принимается на основании приказа учреждения по согласованию с учредителем.

7. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

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 организации.

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

7.7. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления

образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых в организация для педагогической работы;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

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

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

8. Порядок определения стажа педагогической работы

8.1. Стаж педагогической работы определяется на основании постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», Положения об оплате труда, премировании и иных дополнительных выплатах работников учреждений образования работников учреждений образования городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

9.1. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации определяется в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

«Об утверждении Положения об оплате труда, премировании и иных дополнительных выплатах работников учреждений образования работников учреждений образования городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан».

10. Объемные показатели деятельности организации и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя

10.1. Объемные показатели деятельности организации и порядок отнесения ее к группе по оплате труда руководителя определяются в соответствии с Положением об оплате труда, премировании и иных дополнительных выплатах работников учреждений образования работников учреждений образования городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

Приложение №1

К положению об оплате труда работников МОАУ
«Башкирская гимназия» городского округа город
Нефтекамск Республики Башкортостан

КРИТЕРИИ

профессиональной оценки деятельности работников МОАУ «Башкирская гимназия» городского округа город Нефтекамск для установления персональных повышающих коэффициентов

№ п/п	Критерии	Показатели, индикаторы	Баллы			
			Пед. раб.	Зам. дир. по УР	Зам. дир. по АХР	Обсл. перс.
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	1.1.Индивидуальные достижения (в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами, достижения в профессиональных конкурсах педагогического мастерства на городском, республиканском, всероссийском уровнях и др.)	3	3	3	3
		1.2. Сложность, напряженность и интенсивность труда.	3	3	3	3
		1.3.Выполнение особо важных, срочных работ не входящих в должностные обязанности и сроки их проведения.	3		3	3
		1.4.Результаты проверки деятельности структурного подразделения		3	3	3
		1.5.Отсутствие жалоб со стороны получателей муниципальных услуг	3	3	3	3
		1.6.Обобщение передового педагогического опыта (проведение открытых уроков, мастер-классов, презентации городского уровня и др.)	3	3		
		1.7 Качественное проведение генеральных уборок			3	3
		1.8 Оперативное выполнение заявок от работников школы			3	3
		1.9 Обеспечение четкой регистрации посторонних лиц, организация пропускного режима			3	3
		1.10. Систематический контроль за наружным состоянием прилегающей территории			3	3
2	Внутреннее организационное взаимодействие	2.1.Эффективность взаимодействия со структурными подразделениями, учреждениями, организациями, учреждениями, органами власти		3	3	
		2.2.Организация эффективной системы мониторинга основных направлений развития образования		3		
		2.3.Качество проведения массовых мероприятий		3	3	
		2.4.Отсутствие жалоб со стороны коллег, конструктивное разрешение конфликтных ситуаций, эффективность разрешения конфликтов		3	3	
3	Инновационная деятельность	3.1.Инициативные предложения по повышению эффективности рабочего процесса		3	3	
		3.2.Пилотные или системные исследования (педагогические, маркетинговые и т.д.) – организация программных исследований, обеспечивающих развитие образовательного и методического процесса.	3	3		
		3.3.Разработка и апробация новых управленческих форм, технологий, механизмов		3	3	

		3.4. Исследования удовлетворенности качеством муниципальных услуг, удовлетворенности персонала условиями труда, результативности социального партнерства, внедрения новаторских предложений по усовершенствованию образовательного и методического процесса		3	3	
4	Материальная ответственность	4.1.Сохранность вверенного материального имущества	3		3	3
		4.2.Обеспечение исправности технического состояния имущества			3	3
		4.3.Организация ремонтных работ			3	3
		4.4.Состояние отчетности и документооборота по материальным ценностям			3	
		4.5. Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества обучающихся, а также работников школы (отсутствие фактов краж)			3	3
		4.6.Уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	3		3	3
5	Организация эффективной информационной и издательской деятельности	5.1.Создание информационных баз данных в сфере образования	3	3		
		5.2.Разработка интеллектуальных продуктов: учебно-методические публикации, авторские курсы, методики и т.д.	3	3		
		5.3.Поддержка информационных банков, систем, хранилищ, архивов.	3	3	3	
		5.4.Динамика роста информационных банков (методических и дидактических материалов, банки клиентов, выпускников, аналитические и статистические материалы и т.д.)	3	3		
6	Развитие МОАУ «Башкирская гимназия»	6.1.Создание и поддержка социально – привлекательного имиджа Учреждения	3	3	3	
		6.2.Связи с социальными партнерами, участие в внешних проектах, динамика продвижения привлекательности образовательных услуг	3	3	3	
		6.3.Активность участия в жизнедеятельности образовательной системы	3	3	3	
		6.4.Соблюдение действующего законодательства (отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и комплексной безопасности, по итогам проверок надзорных органов (количество и значимость нарушений в предписании, принятие мер по их устранению, оспаривание отдельных мероприятий в судебном порядке и др.))	3	3	3	
7	Ведение учетной и отчетной документации	7.1.Паспорт мастерской, лаборатории, кабинета, оформление и санитарно-гигиеническое состояние помещения	3	3	3	
		7.2.Наличие и состояние учебной деятельности	3			
		7.3.Заполнение журналов обучения	3			
		7.4.Своевременное заполнение отчетов и планирующей документации	3	3	3	
		7.5.Ведение журналов по охране труда, проведение инструктажей	3	3	3	
		7.6.Методическое обеспечение	3	3		
		7.7.Систематизация учебно-наглядных пособий (схем, таблиц, технологических карт, медиатеки презентаций)	3	3		
		7.9.Организация и проведение государственной итоговой аттестации	3	3		
		7.10.Разработка контрольно-оценочных средств по учебной деятельности	3			

		7.11.Первичные материалы диагностики обучающихся	3			
		7.12.Дневник индивидуальных наблюдений	3			
		7.13.Социальный паспорт группы	3			
		7.14.Протоколы родительских собраний	3			
		7.15.Заполнение портфолио обучающихся	3			
		7.16. Своевременная сдача отчётной документации	3	3	3	
8	Профессиональная компетентность	8.1.Владение содержанием учебного материала через проведение уроков в традиционной форме, разработка материалов дифференцируемого зачёта по учебной работе, квалификационного экзамена по результатам освоения модуля обучения	3			
		8.2.Владение формами и методами обучения и контроля	3	3		
		8.3.Организация и проведение олимпиад (конкурсов) профессионального мастерства	3	3		
		8.4. Использование новых педагогических технологий. Владение ИКТ компетентностью	3	3		
		8.5.Участие в олимпиадах (выставках) по творчеству и рационализации	3	3		
		8.6.Наличие нормативных документов по защите прав личности	3	3		
		8.7.Наличие методической литературы по проблемам воспитания	3	3		
		8.8.Владение разными формами и методами воспитательной работы с группой	3	3		
		8.9.Выступления по проблемам воспитания обучающихся	3	3		
		8.10. Выполнение программ учебной работе в соответствии с требованиями ФГОС	3	3		
		8.11.Отсутствие конфликтных ситуаций.	3	3		
		8.12. Внедрение в содержание образования по дисциплине регионального компонента	3	3		
9	Самообразование и повышение квалификации	9.1.Участие в работе педагогического совета и методических комиссий	3	3		
		9.2.Участие в мероприятиях, способствующих самообразованию и повышению квалификации	3	3		
		9.3.Соблюдение трудовой дисциплины	3	3		3
		9.4.Выполнение требований охраны труда	3	3		3
		9.5.Взаимопосещаемость уроков	3	3		
		9.6.Проведение открытых уроков, мероприятия на уровне учреждения	3	3		
		9.7.Прохождение стажировки по профилю профессии (не реже 1 раза в три года)	3	3		
		9.8.Повышение квалификации по профилю профессии (должности) (не реже 1 раза в 3 года)	3	3		
		9.9.Аттестация на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности (не реже 1 раза в 5 лет)	3	3		
10	Организация работы в группе	10.1.Педагогический такт	3	3		
		10.2.Дисциплина на уроке	3			
		10.3.Совместная работа с преподавателями	3	3		
		10.4.Сохранность контингента	3	3		
		10.5.Дифференцированный подход к обучающимся на уроках	3			
		10.6.Педагогическое стимулирование учебной деятельности обучающихся	3			
		10.7.Создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого обучающегося в группе при проведении урока	3			
		10.8. Изучение личности каждого обучающегося в группе, его склонностей и интересов				

		- диагностика личностного развития обучающегося, - диагностика уровня воспитанности обучающегося	3 3	3 3		
		10.9.Помощь в развитии у обучающегося навыков общения	3			
		10.10.Содействие саморазвитию личности обучающихся (организация деятельности по коррекции поведения)	3			
		10.11.Умение организовывать коллективную творческую деятельность обучающихся как основу организации жизнедеятельности	3	3		
		10.12.Умение правильно и разумно построить взаимоотношения с обучающимися, рациональная структура самоуправления	3			
11	Организация внеучебной деятельности группы	11.1.Умение планировать внеурочную воспитательную работу	3			
		11.2.Ежедневная встреча обучающихся, контроль в раздевалке, построение на линейку	3			
		11.3.Организация питания обучающихся	3			
		11.4.Проведение ежедневных «часов общения» (утренние 15-минутки)	3	3		
		11.5.Проведение оздоровительных мероприятий, пропаганда ЗОЖ	3	3		
		11.6.Дежурство по школе	3	3		
		11.7.Уборка закреплённой территории	3			
		11.8.Планирование системы работы с учетом интересов, особенностей обучающихся	3			
		11.9.Содействие получению дополнительного образования (% обучающихся, охваченных дополнительным образованием)	3			
		11.10.Организация и проведение общешкольного мероприятия	3	3		
12	Организация совместной деятельности с членами социума	12.1.С преподавателями, работающими в группе – по изучению возможностей обучающихся, уровня их развития, организации познавательной деятельности	3	3		
		12.2.Совместная деятельность с родителями по развитию познавательных и творческих способностей детей	3			
		12.3.Проблемные, не информационные, вопросы	3	3		
		12.4.Совместная работа с социальным педагогом	3	3		
		12.5.Контакт с руководителями объединений, кружков, секция, посещаемых обучающимися	3	3		
		12.6.Актуальность проблем на родительских собраниях, контакт с родителями	3	3		
13	Выполнение требований ФГОС	13.1.Соответствие содержания образования требованиям ФГОС по дисциплине.	3	3		
		13.2.Выполнение учебной программы по предмету в полном объёме.	3	3		
		13.3.Объективность оценки успеваемости обучающихся.	3	3		
		13.4.% обучающихся освоивших вид деятельности	3			
		13.5. % качества освоения обучающимися в группе по дисциплине (оценка «4» и «5»)	3			
		13.6. % неаттестованных обучающихся в группе по предмету, по результатам полугодия, года	3			
		13.7. % выпуска обучающихся, качество успеваемости обучающихся за полугодие, учебный год	3			
14		14.1.Соблюдение санитарно-гигиенических, противопожарных норм и охраны труда в учебном кабинете.	3			

	Состояние учебно-материальной базы кабинета	14.2.Оснащение кабинета по нормативам	3	3		
		14.3.Систематизация и каталогизация оборудования и дидактических материалов.	3			
		14.4.Эстетическое оформление кабинета	3			
		14.5.Создание элементов образовательной инфраструктуры	3			
Максимальное количество баллов			279	201	90	48

Для заместителя директора по УР, заместителя директора по ВР: всего 201 баллов – 1,85

более 80% – 1,50

более 70% – 1,30

более 60% – 1,10

50% и более – 0,90

Для заместителя директора по АХР: всего 90 баллов – 1,85

более 80% – 1,50

более 70% – 1,30

более 60% – 1,10

50% и более – 0,90

Для обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по обслуживанию заданий и сооружений, сторож, гардеробщик), секретарь, инспектор по кадрам, лаборант, диспетчер по питанию, водитель, комендант:

всего 48 баллов – 1,85

более 80% – 1,50

более 70% – 1,30

более 60% – 1,10

более 50% – 0,90

40% и более – 0,75

