Принято с учётом мнения
профсоюзной организации
МОАУ СОШ № 14
протокол № 4
от 31.10.2025 года
председатель профкома
_____ Л.Ф. Мухаметдинов

Утверждаю:
Директор МОАУ СОШ № 14
_____ Р.Р. Нуртдинов
Приказ № 254
от 31.10.2025 года

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД НЕФТЕКАМСК РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД НЕФТЕКАМСК РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
DN: C=RU, S=Республика Башкортостан, STREET=ул. Дзержинского, д. 18", L=г. Нефтекамск, T=Директор, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД НЕФТЕКАМСК РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН, ОГРН=1020201882986, СНИЛС=12685146673, ИНН ЮЛ=0264012658, ИНН=024302615307, E=mr.aigul78@mail.ru, G=Рустам Равилевич, SN=Нуртдинов, CN=МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД НЕФТЕКАМСК РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2025.11.06 09:25:54+05'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ПРЕМИРОВАНИИ И ИНЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14 ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД НЕФТЕКАМСК РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного автономного учреждения средняя общеобразовательная школа № 14 городского округа город 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, 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, главного бухгалтера) определяются путем умножения базовой единицы, устанавливаемой Правительством Республики Башкортостан, на коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

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

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов учебной работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 4 апреля 2025 года N 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 годаN40-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 раздельно по каждой из должностей.

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

Вспомогательный персонал организации - 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 организации - 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 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, 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 окладам, ставкам заработной платы руководителем организации 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 библиотеки;

повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей всех типов;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного организации 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.

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

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

3.2. Должностной оклад руководителя организации 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	16996	16378	15041

Объемные показатели деятельности и порядок отнесения организации к группе по оплате труда руководителя организации 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 организации, устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры окладов определяются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается учредителем в кратности от 1 до 8.

3.5. С учетом условий труда заместителям руководителя, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

Размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителю устанавливаются учредителем в трудовом договоре с руководителем организации.

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

заместителей руководителя, и иных работников организации, подчиненных руководителю непосредственно;

Система премирования заместителей руководителя определяется в соответствии с приложением № 1 к Положению.

3.9. Персональный повышающий коэффициент руководителю организации устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.10. Персональный повышающий коэффициент исполняющему обязанности руководителя организации устанавливается по его основной должности, занимаемой в организации.

3.11. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст.134 ТК РФ), осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

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

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, старший вожатый	2,5209	12315
2 квалификационный уровень: социальный педагог, педагог дополнительного образования	2,6508	12950
3 квалификационный уровень: педагог-психолог	2,7157	13267
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, тьютор, учитель, учитель-логопед,	2,7809	13585

4.3. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих организации, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе *	Коэффициент для определения размера оклада	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые и служащих первого			

уровня»:			
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	1,495	7304	

Оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ, 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

специалист по охране труда – 12067 рублей.

4.4. Оклады рабочих организации устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров окладов	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

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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.

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

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

5.2.4. Оплата труда за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда. Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления оклада работника на среднемесячное 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.

5.2.5. Работникам, выполняющим в организации наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

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

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

5.2.8. Работникам организации 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
Тьюторам, обеспечивающим комплексное сопровождение образовательной процесса обучающихся с инвалидностью и (или) ограниченными возможностями здоровья	15,4

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

5.2.10. Конкретный перечень работников, которым устанавливается компенсационная выплата определяется руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

5.2.11. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 5.2.1, 5.2.3 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной.

5.2.12. 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 выплат	Размер, %
Проверка письменных работ:	
основным учителям I-IV классов начальной школы (классов)	11,6 (от ставки заработной платы) независимо от объема учебной нагрузки
педагогическим работникам, кроме основных учителей начальной школы (классов)	определяется в соответствии с п. 5.2.13 настоящего Положения
Заведование кабинетами, лабораториями	7,7 (от ставки заработной платы, оклада)
Заведование учебными мастерскими	15,4 (от ставки заработной платы, оклада)
Заведование учебно-опытным участком	7,7 (от ставки заработной платы, оклада)
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	19,3 (от 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 ставки заработной платы, оклада)
Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию “педагог-	15,4 (от ставки заработной платы, оклада)

методист”	
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию “педагог-наставник”	11,6 (от ставки заработной платы, оклада)
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию “педагог-наставник”	15,4 (от 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

** - Педагогическим работникам, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, в том числе дистанционно, выплата за проверку письменных работ не устанавливается.

При выполнении педагогическим работником проверки письменных работ в разных классах и по разным предметам размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма выплат по каждому предмету и классу.

*** - При установлении доплат за заведование кабинетами и учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями уровень соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала должен составлять не менее 50 процентов от утвержденного перечня требований к оснащению учебного кабинета, спортивного зала, мастерских, лабораторий.

При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, спортивных залов, лабораторий размер выплат за обеспечение указанной работы рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, спортивному залу, лаборатории.

5.2.13. 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 языка в национальных школах и родного языка в русских школах, ведущим эти предметы в 1-4 классах – 11,6%;
- учителям русского, родного языка и литературы – 11,6%;
- учителям математики – 11,6%;

5.2.14. 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

Bk = A + P x Yk,

где:

Bk – 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;

Yk – 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.

5.2.15. 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.

5.2.16. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы (оклад) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2.17. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

5.2.18. 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 в пределах выделенных бюджетных средств на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты по повышающему коэффициенту педагогическим работникам к оплате за фактическую нагрузку за наличие квалификационной категории 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

6.2.2. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам 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.

6.2.3. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, 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 течение года после окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательной организации, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере 1 оклада.

6.2.4. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в

том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения в образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации.

6.2.5. 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.

6.2.6. 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.

6.2.7. В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 6.2.4. – 6.2.5 настоящего Положения, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

6.2.9. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

6.2.10. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам, имеющим государственные награды (почетные звания), установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организации устанавливается в размере 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).

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

6.2.12. Повышающий коэффициент 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.

6.2.13. В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.2.7 -

6.2.11 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.2.14. 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.

6.2.15. 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»)).

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

6.2.16. Повышающий коэффициент учителям национального языка, в том числе государственного башкирского языка и литературы в размере 0,116 к оплате за фактическую нагрузку.

6.2.17. Выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности в соответствии с Положение о порядке расходования денежных средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, в том числе добровольных пожертвований.

6.2.18. При наличии экономии фонда оплаты труда, достижении показателей эффективности профессиональной деятельности работникам могут быть установлены стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество 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 в соответствии с Критериями профессиональной

оценки деятельности работников для премирования и установления иных стимулирующих выплат (приложение 1,2). Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем организации персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в размере – до 3,00, кроме педагогических работников.

Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере – до 1,85.

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

6.2.21. 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.

6.2.22. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам 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 награждении знаками особого отличия - медалью "Золотая Звезда" и золотой медалью "Герой Труда Российской Федерации" - в размере 100000 рублей;

при награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации, за исключением юбилейных медалей Российской Федерации, и знаком отличия ордена Святого Георгия - Георгиевским Крестом - в размере 50000 рублей;

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 в соответствии с Положением об установлении материальной помощи организации.

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 организации 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 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 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, 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 СОШ № 14
городского округа город Нефтекамск

Критерии профессиональной оценки деятельности работников МОАУ СОШ № 14 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		З	З	
3	Инновационная деятельность	3.1.Инициативные предложения по повышению эффективности рабочего процесса		З	З	
		3.2.Пилотные или системные исследования (педагогические, маркетинговые и т.д.) – организация программных исследований, обеспечивающих развитие образовательного и методического процесса.	З	З		
		3.3.Разработка и апробация новых управленческих форм, технологий, механизмов		З	З	
		3.4.Исследования удовлетворенности качеством муниципальных услуг, удовлетворенности персонала условиями труда, результативности социального партнерства, внедрения новаторских предложений по усовершенствованию образовательного и методического процесса		З	З	
4	Материальная ответственность	4.1.Сохранность вверенного материального имущества	З		З	З
		4.2.Обеспечение исправности технического состояния имущества			З	З
		4.3.Организация ремонтных работ			З	З
		4.4.Состояние отчетности и документооборота по материальным ценностям			З	
		4.5..Обеспечение сохранности школьного имущества и личного имущества обучающихся, а также работников школы (отсутствие фактов краж)			З	З
		4.6.Уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	З		З	З
5	Организация эффективной информационной и издательской деятельности	5.1.Создание информационных баз данных в сфере образования	З	З		
		5.2.Разработка интеллектуальных продуктов: учебно-методические публикации, авторские курсы, методики и т.д.	З	З		
		5.3.Поддержка информационных банков, систем, хранилищ, архивов.	З	З	З	
		5.4.Динамика роста информационных банков (методических и дидактических материалов, банки клиентов, выпускников, аналитические и статистические и материалы и т.д.)	З	З		
6	Развитие МОАУ СОШ № 14	6.1.Создание и поддержка социально – привлекательного имиджа Учреждения	З	З	З	

		6.2.Связи с социальными партнерами, участие в внешних проектах, динамика продвижения привлекательности образовательных услуг	З	З	З	
		6.3.Активность участия в жизнедеятельности образовательной системы	З	З	З	
		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.))	З	З	З	
7	Ведение учетной и отчетной документации	7.1.Паспорт мастерской, лаборатории, кабинета, оформление и санитарно-гигиеническое состояние помещения	З	З	З	
		7.2.Наличие и состояние учебной деятельности	З			
		7.3.Заполнение журналов обучения	З			
		7.4.Своевременное заполнение отчетов и планирующей документации	З	З	З	
		7.5.Ведение журналов по охране труда, проведение инструктажей	З	З	З	
		7.6.Методическое обеспечение	З	З		
		7.7.Систематизация учебно-наглядных пособий (схем, таблиц, технологических карт, медиатеки презентаций)	З	З		
		7.9.Организация и проведение государственной итоговой аттестации	З	З		
		7.10.Разработка контрольно-оценочных средств по учебной деятельности	З			
		7.11.Первичные материалы диагностики обучающихся	З			
		7.12.Дневник индивидуальных наблюдений	З			
		7.13.Социальный паспорт группы	З			
		7.14.Протоколы родительских собраний	З			
		7.15.Заполнение портфолио обучающихся	З			
		7.16. Своевременная сдача отчётной документации	З	З	З	
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	З			
		8.2.Владение формами и методами обучения и контроля	З	З		
		8.3.Организация и проведение олимпиад (конкурсов) профессионального мастерства	З	З		

		8.4.Использование новых педагогических технологий. Владение ИКТ компетентностью	З	З		
		8.5.Участие в олимпиадах (выставках) по творчеству и рационализации	З	З		
		8.6.Наличие нормативных документов по защите прав личности	З	З		
		8.7.Наличие методической литературы по проблемам воспитания	З	З		
		8.8.Владение разными формами и методами воспитательной работы с группой	З	З		
		8.9.Выступления по проблемам воспитания обучающихся	З	З		
		8.10. Выполнение программ учебной работе в соответствии с требованиями ФГОС	З	З		
		8.11.Отсутствие конфликтных ситуаций.	З	З		
		8.12. Внедрение в содержание образования по дисциплине регионального компонента	З	З		
9	Самообразование и повышение квалификации	9.1.Участие в работе педагогического совета и методических комиссий	З	З		
		9.2.Участие в мероприятиях, способствующих самообразованию и повышению квалификации	З	З		
		9.3.Соблюдение трудовой дисциплины	З	З		З
		9.4.Выполнение требований охраны труда	З	З		З
		9.5.Взаимопосещаемость уроков	З	З		
		9.6.Проведение открытых уроков, мероприятия на уровне учреждения	З	З		
		9.7.Прохождение стажировки по профилю профессии (не реже 1 раза в три года)	З	З		
		9.8.Повышение квалификации по профилю профессии (должности) (не реже 1 раза в 3 года)	З	З		
		9.9.Аттестация на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности (не реже 1 раза в 5 лет)	З	З		
10	Организация работы в группе	10.1.Педагогический такт	З	З		
		10.2.Дисциплина на уроке	З			
		10.3.Совместная работа с преподавателями	З	З		
		10.4.Сохранность контингента	З	З		
		10.5.Дифференцированный подход к обучающимся на уроках	З			
		10.6.Педагогическое стимулирование учебной деятельности обучающихся	З			

		10.7.Создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого обучающегося в группе при проведении урока	З			
		10.8.Изучение личности каждого обучающегося в группе, его склонностей и интересов - диагностика личностного развития обучающегося, - диагностика уровня воспитанности обучающегося	 З З	 З З		
		10.9.Помощь в развитии у обучающегося навыков общения	З			
		10.10.Содействие саморазвитию личности обучающихся (организация деятельности по коррекции поведения)	З			
		10.11.Умение организовывать коллективную творческую деятельность обучающихся как основу организации жизнедеятельности	З	З		
		10.12.Умение правильно и разумно построить взаимоотношения с обучающимися, рациональная структура самоуправления	З			
11	Организация внеучебной деятельности группы	11.1.Умение планировать внеурочную воспитательную работу	З			
		11.2.Ежедневная встреча обучающихся, контроль в раздевалке, построение на линейку	З			
		11.3.Организация питания обучающихся	З			
		11.4.Проведение ежедневных «часов общения» (утренние 15-минутки)	З	З		
		11.5.Проведение оздоровительных мероприятий, пропаганда ЗОЖ	З	З		
		11.6.Дежурство по школе	З	З		
		11.7.Уборка закрепленной территории	З			
		11.8.Планирование системы работы с учетом интересов, особенностей обучающихся	З			
		11.9.Содействие получению дополнительного образования (% обучающихся, охваченных дополнительным образованием)	З			
		11.10.Организация и проведение общешкольного мероприятия	З	З		
12	Организация совместной деятельности с членами социума	12.1.С преподавателями, работающими в группе – по изучению возможностей обучающихся, уровня их развития, организации познавательной деятельности	З	З		
		12.2.Совместная деятельность с родителями по развитию познавательных и творческих способностей детей	З			
		12.3.Проблемные, не информационные, вопросы	З	З		
		12.4.Совместная работа с социальным педагогом	З	З		

		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	Состояние учебно-материальной базы кабинета	14.1.Соблюдение санитарно-гигиенических, противопожарных норм и охраны труда в учебном кабинете.	3			
		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 АХЧ: 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, сторож, гардеробщик), секретарь руководителя , делопроизводитель:

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

Приложение № 2 к Положению об оплате труда
работников МОАУ СОШ № 14

Критерии профессиональной оценки деятельности работников МОАУ СОШ № 14 для премирования и установления иных стимулирующих выплат

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований	Баллы
Учитель	- динамика учебных достижений обучающихся;	1-5
	- достижения обучающихся по результатам олимпиад различного уровня типа;	1-5
	- результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;	1-5
	- реализация авторских программ по учебным дисциплинам, элективным курсам в рамках предпрофильного и профильного обучения;	1-5
	- реализация и результативность индивидуальной работы с детьми, отстающими в усвоении учебного материала;	1-5
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)	1-5
	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	1-5
	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1-5
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	1-5
	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, в исследовательской работе, конкурсах и др.	1-5
	Участие в коллективных педагогических проектах	1-5
	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	1-5
	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1-5
	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье;	1-5
		1-5

	использование современных здоровьесберегающих и информационно-коммуникационных технологий на уроках - высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная сдача отчетов, мониторингов, сведений, качественное ведение документации); - организация и реализация неурочной работы, внеклассная работа по предмету (декадники, семинары, конкурсы); - снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних (январь), на внутришкольном учете; - снижение (отсутствие) пропусков, опозданий уроков обучающимися без уважительной причины; - участие в реализации экспериментальной, научно-методической, исследовательской работы; - участие в общественной жизни школы; - участие в благоустройстве школьной территории;	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5
	Итого	110
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	- динамика прогнозируемых результатов реализации программы воспитательной работы по критериям и показателям эффективности - создание условий для социализации обучающихся, - обучающиеся участвуют в самоуправлении - содействие росту познавательной мотивации обучающихся, воспитанников - наличие участников, призёров, победителей конкурсов, фестивалей, соревнований, выставок, смотров, сетевых проектов, участие, в которых осуществлялось под руководством педагогического работника - использование новых воспитательных технологий - организация работы по профилактике асоциального и девиантного поведения: -мероприятия по первичной профилактике для обучающихся (беседы, инструктажи) - индивидуальная работа с обучающимися, состоящими на учете в ОДН или на общешкольном учете -снятие с учета в ОДН в течение отчетного периода -отсутствие правонарушений	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-10
	Итого	40

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
педагог - библиотекарь	-сохранение и развитие библиотечного фонда;	1-5

	- содействие педагогическому коллективу, обучающимся в организации учебно-воспитательного процесса; - пропаганда чтения как формы культурного досуга; - высокая читательская активность обучающихся; - содействие и участие в общешкольных, городских, республиканских мероприятиях; - оформление стационарных, тематических выставок; - внедрение информационных технологий в работу библиотеки; -проведение подписки на периодические издания; - проведение читательских конференций, библиотечных часов	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5
	Итого	45

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик)	-оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН; - проведение общешкольных уборок - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; - уровень выполнения правил и норм охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты	1-3 1-3 1-3 1-3 1-3 1-3
	озеленение территории школы; - успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей - Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории -	1-3 1-3 1-3
	Итого	30

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы

секретарь руководителя, делопроизводитель	- оперативность, системность и качество ведения документации; - своевременное предоставление отчетной документации; - высокий уровень исполнительской дисциплины; - работа с архивом; - выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями; - обеспечение условий для организации образовательной деятельности; - организация работы с родителями и классными руководителями; - выполнение курьерских обязанностей	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5
	Итого	40

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
педагог-психолог, социальный педагог , старший вожатый	- результаты деятельности по работе с обучающимися, состоящими на учете; - снижение уровня правонарушений среди несовершеннолетних; - разнообразие и продуктивность применяемых методик профилактики правонарушений; - высокий уровень исполнительской дисциплины	1-5 1-5 1-5 1-5
	Итого	20

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы

Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	- результаты деятельности по охране жизни и здоровья во время образовательного процесса; - формирование позитивного отношения учащихся допризывного возраста к службе в армии; - качественное выполнение плана обучения по ГО и ЧС; - организация участия обучающихся в военно-патриотических мероприятиях (школьного и городского уровня), результаты; - ведение разъяснительной работы среди родителей обучающихся по вопросам службы в армии - Участие в коллективных педагогических проектах - Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы - Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5
	Итого	40

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
заместитель директора по учебной и воспитательной работе	- результативность оценки качества образования; - уровень организации каникулярного времени; - инновационная деятельность, выполнение программ; - создание условий работы молодым специалистам организация наставничества; - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся; - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, комиссии, органы ученического самоуправления); - формирование благоприятного психологического климата в коллективе; - организация и проведение итоговой и промежуточной аттестации; - организация мониторинга учебно-воспитательной работы	1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5 1-5
	Итого	45

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для установления и премирования	Баллы
заместитель директора по АХЧ	- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса; - своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;	1-5 1-5

	- успешное деловое сотрудничество с различными организациями, налаживание шефских связей	1-5
	- работа по подготовке помещений к проведению экзаменов и других мероприятий, проводимых в школе	1-5
	- разработка необходимой хозяйственной документации	1-5
	- мероприятия по оснащению учебных кабинетов и других помещений школы современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения	1-5
	- работы по благоустройству, озеленению, и уборке территории	1-5
	Итого	35

Деятельность работников по каждому из показателей оценивается от 0 до 5 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

Максимальное количество баллов соответствует максимальному размеру персонального повышающего коэффициента (п.6.4 настоящего Положения) и далее пропорционально набранным баллам.

*При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов

Приложение № 4 к Положению об оплате труда,
премировании и иных дополнительных
выплатах работников Муниципального

учреждения городского
округа город Нефтекамск

Таблица №1 критериев и показателей оценки деятельности работников вспомогательной группы

№ п/п	ФИО	Критерии оценки деятельности работников вспомогательной группы					Итого баллов	Стимулирующая надбавка в руб.
		оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	высокий уровень исполнительской дисциплины	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа	выполнение работы ,не входящей в должностные обязанности	проведение общешкольных уборок		
1								
2								
3								
4								
5								
6								

Таблица №2 критериев и показателей оценки деятельности учителей

№ п/п	ФИО учителя	Критерии оценки деятельности учителей							Итого баллов	
		высокий уровень исполнительской дисциплины	участие в релизации экспериментальной, научно-исследовательской работы	участие и рез. Участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, и др.	участие в коллективных проектах	подготовка к ОГЭ, ЕГЭ	работа в комиссиях	участие в общественной жизни школы		Стимулирующая надбавка в руб.
1										
2										
3										
4										
5										

Таблица № 3 критериев и показателей оценки деятельности заместителей директора

№ п/п	ФИО работника		Критерии оценки деятельности заместителей директора	**Итого**	Стимулирующая надбавка в руб.

		Должность	инновационная деятельность, выполнение программ	качественная организация работы общественных органов	формирование благоприятного психологического климата	организация мониторинга учебно-воспитательной работы		
1								
2								
3								

Таблица № 4 критериев и показателей оценки деятельности зам. директора по АХЧ

№ п/п	ФИО работника	Критерии оценки деятельности зам. директора по АХР			**Итого**	Стимулирующая надбавка в руб.
		обеспечение условий для организации учебно-	своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	успешное деловое сотрудничество с различными организациями, налаживание шефских связей		
1						

Таблица № 5 критериев и показателей оценки деятельности секретаря руководителя и делопроизводителя

№ п/п	ФИО работника	Критерии оценки деятельности секретаря руководителя и инспектора по кадрам			**Итого**	Стимулирующая надбавка в руб.
		своевременное предоставление отчетной документации	высокий уровень исполнительской дисциплины	работа с архивом		
1						
2						