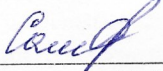


Согласовано  
Председатель профкома  
МОАУ «Полилингвальная  
многопрофильная школа-интернат»

  
М.Р. Самигуллина  
Протокол №4 от 09.01.2025 г.

Утверждаю  
Директор МОАУ «Полилингвальная  
многопрофильная школа-интернат»

  
И.Р. Муртазин  
Приказ № 5 от 09.01.2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ПОЛИЛИНГВАЛЬНАЯ МНОГОПРОФИЛЬНАЯ  
ШКОЛА-ИНТЕРНАТ»  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД НЕФТЕКАМСК  
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

Рассмотрено и принято на общем собрании работников  
МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-  
интернат»  
Протокол №1 от 9 января 2025 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда, премировании и иных дополнительных выплатах работникам Муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан (далее - Положение, МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат») 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 МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат», повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» 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 учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяются путем умножения базовой единицы, устанавливаемой Правительством Республики Башкортостан, на коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

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

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов 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), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

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

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

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

1.12. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры стимулирования.

1.13. Руководитель МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа- интернат» несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» согласно законодательству.

1.14. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» устанавливается не более 40 процентов.

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

Вспомогательный персонал учреждения - его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» целей его деятельности.

Административно-управленческий персонал учреждения - его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат», выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его 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 МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» 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 к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент работникам полилингвальных образовательных организаций
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- повышающий коэффициент учителям национального языка, в том числе государственного башкирского языка и литературы.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавке) 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 МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» 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 директора, заместителей директора МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат», руководителей структурных подразделений**

3.1. Заработная плата директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат:

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	18884	17548	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. Размер должностного оклада заместителей директора, руководителей структурных подразделений устанавливается на 10-30% ниже оклада директора МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат». Конкретные размеры окладов определяются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

3.6. Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование директора учреждения, устанавливаются учредителем с учетом обеспечения финансовыми средствами по результатам деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения

показателей осуществления государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя по согласованию с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом. Размеры премирования директора, порядок и критерии выплаты премий директору устанавливаются учредителем в трудовом договоре директора учреждения.

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

- заместителей руководителя и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования руководителя учреждения определяется учредителем. Заместителям директора учреждения в соответствии с локальным актом учреждения также могут устанавливаться премиальные и другие виды стимулирующих выплат за результативность и качество профессиональной деятельности.

3.8. Персональный повышающий коэффициент директору учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,00.

3.9. Персональный повышающий коэффициент исполняющему обязанности руководителя учреждения устанавливается по его основной должности, занимаемой в учреждении.

3.10. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» директором, определяется начальником Управления образования. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для директора МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» совместительством не считается.

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

3.12. 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. 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, рубли <*>
---	---	--

Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня":		
1 квалификационный уровень: вожатый, секретарь учебной части	1,495	7304
Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня":		
2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения	1,9501	9527
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников":		
1 квалификационный уровень: педагог-организатор	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, учитель-логопед (логопед)	2,7809	13585

4.2. Оклады работников, занимающих общетраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера оклада	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ "Общетраслевые и служащих первого уровня":			
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	1,495	7304	
Должности, отнесенные к ПКГ "Общетраслевые должности служащих второго уровня":			
1 квалификационный уровень: лаборант, секретарь руководителя	1,82	8891	
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	1,82	8891	0,05

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

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

44 Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, руб.
1 разряд	1,3	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

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

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

46. Оклад водителю автобуса, оборудованного 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. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50 % часовой ставки.

5.2.2. 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.

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

5.23. 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. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

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.

5.24. 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.

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

Данное положение также применяется при установлении доплат педагогическим работникам за превышение предельной нормы количества обучающихся в классе, группе.

5.26. 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.

5.27. В учреждении к заработной плате работников применяется районный

коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.2.8. Работникам МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» за специфику работы осуществляются следующие компенсационные выплаты:

Наименование выплат	Размер, %
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения на детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	15,4
Педагогическим работникам в общеобразовательных учреждениях в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	11,6
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в т.ч. учителю-логопеду, учителю-дефектологу	15,4
Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений с русским языком обучения	11,6

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. Учителям, работающим в специальных (коррекционных) классах и осуществляющим индивидуальное обучение детей на дому, компенсационная выплата производится только один раз в размере 15,4%.

5.2.11. 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 вида работ	Размер
Проверка письменных работ**:	
основным учителям I-IV классов начальной школы (классов)	0,116 (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***	0,077 (от ставки заработной платы, оклада)
Заведование учебными мастерскими***	0,154 (от ставки заработной платы, оклада)

Заведование учебно-опытным участком	0,077 (от ставки заработной платы, оклада)
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	0,193 (от ставки заработной платы, оклада)
Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории “педагог-методист”	0,116 (от ставки заработной платы, оклада)
Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию “педагог-методист”	0,154 (от ставки заработной платы, оклада)
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, не имеющими квалификационную категорию “педагог-наставник”	0,116 (от ставки заработной платы, оклада)
Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию “педагог-наставник”	0,154 (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 5.2.13 настоящего Положения
Руководство городскими предметными методическими объединениями	0,116
Руководство творческими группами	0,10
Работа с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, находящимся под опекой	0,116
Работа с детьми ОВЗ	0,10
Заведование школьным историко-краеведческим музеем	0,10
Ведение экспериментальной и исследовательской работы	0,154

Ведение и курирование инновационной деятельности	0,154
Организация профильного обучения	0,116 к оплате за фактическую нагрузку в профильных классах
Курирование профильного обучения	0,2
Курирование предпрофильной подготовки	0,2
Организация предпрофильной подготовки	0,116 к оплате за фактическую нагрузку
Работа по ведению документации по ГО и ЧС	0,3
Работа по ведению документации по противопожарной безопасности	0,25
Работа по ведению документации по ОТ и ТБ	0,25
Работа по ведению документации по энергосбережению	0,2
Работа общественными инспекторами по охране прав детства	0,116
Работа общественными инспекторами по ПБ	0,116
Работа общественными инспекторами по ПДД	0,116
Сопровождение обучающихся на школьном автобусе	0,116
Работа по реализации ФГОС	0,116
Работа по информационному обеспечению жизни школы (за обслуживание сети Интернет, вычислительной, копировальной техники, по поддержке школьного сайта, образовательного портала)	0,2
Озеленение школы и пришкольного участка	0,10

Организация своевременного оформления финансовой документации, подготовка документов об использовании выделенных средств на бесплатное питание	0,116
Организация работы с детьми-инвалидами	0,116
Организация общественной жизни школы	0,116
Организация работы с одаренными детьми	0,10
Организация работы научного общества учащихся	0,116
Техническое сопровождение расписания учебных занятий (учителю)	0,20
Организация внеклассной работы	0,10
Учителям, преподавателям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, школьной документации	0,20
За оформительскую работу	0,116
Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в образовательном процессе	0,20
Организация работы по обеспечению школьной формой и письменными принадлежностями обучающихся из многодетных малообеспеченных семей	0,154
Курирование работы по ведению электронных журналов и электронных дневников	0,40
Организация подписки на периодические издания	0,30
Организация работы хоккейного корта	0,40
Индивидуально-профессиональное сопровождение в образовательном процессе обучающихся «группы риска»	0,40
Непосредственное осуществление оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду	0,20

Работа психолого-медико-педагогического консилиума школы	0,154
Работа диспетчера по питанию	до 0,6
Иные показатели эффективности деятельности (реализация дополнительных проектов (ВОШ, ВПР, РПР, инновационная деятельность педагогов, «Одаренные дети», реализация «Закона о языках РБ»), и т.д.) с учетом обеспечения финансовыми средствами	до 1,2

\*\* - 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.

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

- учителям родного языка в русских школах, ведущим эти предметы в 1-4 классах – 11,6%;

- учителям русского, иностранного языка, родного языка и литературы – 11,6%;

- учителям математики – 11,6%;

5.2.13. 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

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

где:

$V_k$  – 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.

5.2.14. 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.

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

5.2.16. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику по соглашению сторон в трудовом договоре или на основании приказа с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

5.4. Конкретные размеры выплат, указанные в п. 5.2. настоящего Положения, устанавливаются директором учреждения на основании приказа с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа- интернат» с учетом мнения профкома.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором с учетом разрабатываемых в МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Первая квалификационная категория	0,27
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

632. Педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка 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 по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в 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 от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «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.

Получение молодым специалистом квалификационной категории не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

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

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «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;
- оформление трудовых отношений с работником 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.

6.3.3. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего образования и (или) профессиональных образовательных учреждениях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течение года после окончания обучения к работе на педагогические должности в учреждение, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере 1 (одного) оклада. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных учреждениях и иных организациях, и продолжающему работу в образовательном учреждении после завершения полного курса обучения в ОО высшего образования, профессиональной ОО.

6.3.4. 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.

6.3.5. 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.

6.3.6. В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 6.3.4. – 6.3.5 настоящего Положения, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.3.7. Повышающий коэффициент работникам полилингвальных образовательных организаций устанавливается в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку. (п. 9.11 введен Постановлением Правительства РБ от 11.03.2024 N 88)

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

6.3.9. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

6.3.10. 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.

6.3.11. 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.

6.3.12. 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.

6.3.13. В случае, когда работники одновременно имеют право на установление

повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 6.3.8 - 6.3.12 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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

- от 5 до 10 лет - 0,154;
- от 10 до 15 лет - 0,193;
- от 15 до 20 лет - 0,27;
- 20 лет и выше - 0,308.

6.3.15. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается социальным педагогам и педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей, в размере 0,116 к ставке заработной платы, окладу.

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

6.3.17. Повышающий коэффициент устанавливается преподавателям, работающим с детьми во внеурочной деятельности, в размере 0,05 на фактическую нагрузку.

6.3.18. Повышающий коэффициент работникам, отнесенным к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, за стаж работы более 3-х лет устанавливается в размере до 0,10 к окладу при условии закрепления данного повышающего коэффициента в локальных актах образовательного учреждения в установленном законодательством порядке с учетом рекомендаций Территориального отраслевого соглашения между администрацией городского округа город Нефтекамск, Управлением образования и городским комитетом Нефтекамской организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации: в коллективном договоре и Положении об оплате труда образовательного учреждения.

6.3.19. К окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливается повышающий коэффициент 0,30 от должностного оклада за городские, республиканские педагогические звания «Педагог-исследователь», «Учитель-мастер», «Педагог-мастер» при условии закрепления данного повышающего коэффициента в локальных актах образовательного учреждения в установленном законодательством порядке с учетом рекомендаций Территориального отраслевого соглашения между администрацией городского округа город Нефтекамск, Управлением образования и городским комитетом Нефтекамской организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации: в коллективном договоре и Положении об оплате труда образовательного учреждения.

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

- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.4.1. Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в размере – до 3,00, кроме педагогических работников. Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере – до 1,85.

Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам согласно критериям оценки эффективности профессиональной деятельности работников МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» для установления персональных повышающих коэффициентов (Приложение № 1).

6.5. В целях поощрения работникам может выплачиваться следующие виды премиальных выплат по итогам работы за отчетный период:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 2) единовременные (разовые) премиальные выплаты.

6.5.1. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода.

Оцениваются результаты работы либо только отчетного периода (без нарастающего итога в календарном году) либо в случае оценивания результата работы в динамике результат сравнивается с предыдущим отчетным периодом (за календарный год, учебный год, квартал, месяц, за период выполнения конкретной работы и др.).

6.5.2. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам образовательных учреждений на основе критериев оценки профессиональной деятельности за премиальный период (Приложение № 2).

6.5.3. Премиальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться также:

- 1) за участие в федеральных, региональных и городских мероприятиях;
- 2) за организацию и обеспечение проведения федеральных, региональных и общегородских мероприятий (выборы, референдумы, переписи, праздничные и иные социально значимые мероприятия).

6.5.4. Комиссия учреждения по определению показателей деятельности работников образовательных учреждений на основе данных, представленных заместителями руководителя, осуществляет оценку профессиональной деятельности работников.

6.5.5. Максимальная выплата устанавливается исходя из средств, направленных на стимулирование работников в зависимости от распределения в группы стимулирования по набранным баллам. Группы стимулирования формируются при каждом заседании комиссии учреждения по определению показателей деятельности работников учреждений. Каждой группе устанавливается свой размер премиальной выплаты.

6.5.6. Единовременные (разовые) премиальные выплаты выплачиваются в связи:

- 1) в связи с профессиональными или государственными праздниками;
- 2) в связи со знаменательными датами;
- 3) в связи с юбилейными датами (50 лет (для женщин), 55 лет (для мужчин), 60, 65, 70 лет (для всех));
- 4) по случаю присвоения почетных званий и знаков отличия Российской Федерации или Республики Башкортостан;
- 5) в связи с награждением российскими, региональными и/или ведомственными наградами, отраслевыми наградами;
- 6) в связи с бракосочетанием;
- 7) в связи с рождением детей;
- 8) при уходе в очередной отпуск;
- 9) увольнение в связи с выходом на пенсию.

Данный перечень является открытым и в приказе при установлении премиальной выплаты может указываться иное основание.

6.5.7. Размеры единовременных (разовых) премиальных выплат могут устанавливаться в процентном отношении к окладам (ставка) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах.

6.5.8. Единовременные (разовые) премиальные выплаты выделяются по решению руководителя учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.5.9. По решению комиссии премиальная выплата не устанавливается (либо

размер премиальной выплаты уменьшается) в случае:

- 1) наличия у работника в отчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- 2) виновного нарушения в отчетном периоде правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, санитарных правил, требований пожарной безопасности;
- 3) ненадлежащего исполнения исполнения правовых актов органов местного самоуправления, приказов и поручений органов управления образованием;
- 4) наличия в отчетном периоде фактов отсутствия на рабочем месте без уважительной причины, появления на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения, распития на рабочем месте в рабочее время спиртных напитков.

6.5.10. Решение об установлении премиальных выплат устанавливается приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников, в состав которой входит представитель соответствующего территориального выборного профсоюзного органа и оформляется протоколом.

6.5.11. Премирование не осуществляется работникам:

- 1) находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- 2) увольняемым из учреждения;
- 3) увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения);

6.5.12. Премирование работников осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.6. Выплаты стимулирующего характера производятся также с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с критериями оценки профессиональной деятельности и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), которые устанавливает комиссия по определению показателей деятельности работников.

6.7. Максимальный размер стимулирующих выплат работникам устанавливается комиссией учреждения по оценке эффективности деятельности работников по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом в пределах доведенных бюджетных лимитов на оплату труда и исходя из наличия финансовых средств.

6.8. Все виды стимулирующих выплат (персональные повышающие коэффициенты, повышающие коэффициенты, премиальные выплаты) могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др. Критерии для установления стимулирующих выплат работникам, условия их осуществления и размеры определяются комиссией учреждения по оценке эффективности деятельности работников совместно с выборным профсоюзным органом и закрепляются в протоколе.

## **7. Условия и порядок выплаты материальной помощи.**

7.1. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника либо его близких родственников.

7.2. Материальная помощь назначается директором учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

7.3. Конкретный размер материальной помощи определяется директором учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.4. Выплата материальной помощи оформляется приказом директором

учреждения.

7.5. Максимальный размер выплат материальной помощи работнику устанавливается директором учреждения по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом в пределах доведенных бюджетных лимитов на оплату труда и исходя из наличия финансовых средств.

7.6. Основания для выплаты материальной помощи:

1) смерть самого работника, близких родственников (перечень близких родственников определяется в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации);

2) в случае попадания в трудную жизненную ситуацию (болезни, проведения дорогостоящих платных операций, приобретения дорогостоящих лекарств, утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы) и другие случаи).

## **8. Организация и деятельность комиссии по определению эффективности деятельности работников**

8.1. Комиссия по определению эффективности деятельности работников (далее – Комиссия) является общественным органом МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат».

8.2. Комиссия создается в количестве не менее 5 человек из сотрудников МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат».

8.3. Состав и сроки действия Комиссии утверждаются приказом директора МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат».

8.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами и локальными актами.

8.5. Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал и протоколируются. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии.

8.6. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

8.7. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам работник МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.8. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания работников МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию.

8.9. Работники МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» в части, касающейся установления стимулирующих выплат, о решениях, принятых Комиссией, информируется индивидуально.

8.10. На основании протокола Комиссии директором МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» издаётся приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Штатное расписание МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-

интернат» ежегодно утверждается директором МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат».

92. Штатное расписание МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» включает в себя должности директора, заместителей директора, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат».

93. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

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

94. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» является местом основной работы, ее объем и преємственность преподавания предметов в классах, как правило, сохраняются.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

95. 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.

96. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

97. При возложении на учителей образовательного учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в учебную нагрузку педагогических работников на общих основаниях

98. Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться для работы в лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки с сохранением заработной платы по тарификации. В случае привлечения педагогических работников (с

их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

9.9. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

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

9.10. 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.

Освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы догрузки оформляются приказом по МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат».

9.11. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» устанавливается путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.12. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат» 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 (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

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

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

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

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

9.11. 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.

9.12. 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.

9.13. 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.

## 10. Порядок определения стажа педагогической работы

10.1 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.

## **11. 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**

11.1. 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».

## **12. Объемные показатели деятельности организации и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя**

12.1. 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.

## **13. Делопроизводство**

13.1. В делопроизводство входят:

- 1) приказы директора по оплате труда;
- 2) штатное расписание;
- 3) тарификационные списки;
- 4) личные дела работников;
- 5) трудовые договоры с работниками;
- 6) протоколы комиссии по определению эффективности деятельности работников.

## **14. Заключительные положения**

14.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора МОАУ «Полилингвальная многопрофильная школа-интернат».

14.2. Срок действия данного Положения не ограничен и действует до его замены новым в связи с изменением действующего законодательства.

### Критерии профессиональной оценки деятельности педагогических работников Учреждения для установления персональных повышающих коэффициентов

<i>№ п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Показатели, индикаторы</i>
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.)</li> <li>2. Сложность, напряженность и интенсивность труда.</li> <li>3. Выполнение особо важных, срочных работ не входящих в должностные обязанности и сроки их проведения.</li> <li>4. Результаты проверки деятельности структурного подразделения</li> <li>5. Отсутствие жалоб со стороны получателей муниципальных услуг</li> <li>6. Обобщение передового педагогического опыта (проведение открытых уроков, мастер-классов, презентации городского уровня и др.)</li> </ol>
2	Внутреннее организационное взаимодействие	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эффективность взаимодействия со структурными подразделениями, учреждениями, организациями, учреждениями, органами власти</li> <li>2. Организация эффективной системы мониторинга основных направлений развития образования</li> <li>3. Качество проведения массовых мероприятий</li> <li>4. Отсутствие жалоб со стороны коллег, конструктивное разрешение конфликтных ситуаций, эффективность разрешения конфликтов</li> </ol>
3	Инновационная деятельность	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Инициативные предложения по повышению эффективности рабочего процесса</li> <li>2. Пилотные или системные исследования (педагогические, маркетинговые и т.д.) – организация программных исследований, обеспечивающих развитие образовательного и методического процесса.</li> <li>3. Разработка и апробация новых управленческих форм, технологий, механизмов</li> <li>4. Исследования удовлетворенности качеством муниципальных услуг, удовлетворенности персонала условиями труда, результативности социального партнерства, внедрения новаторских предложений по совершенствованию образовательного и методического процесса</li> </ol>

4	Материальная ответственность	1. Сохранность вверенного материального имущества
		2. Обеспечение исправности технического состояния имущества
		3. Организация ремонтных работ
		4. Состояние отчетности и документооборота по материальным ценностям
5	Организация эффективной информационной и издательской деятельности	1. Создание информационных баз данных в сфере образования
		2. Разработка интеллектуальных продуктов: учебно-методические публикации, авторские курсы, методики и т.д.
		3. Поддержка информационных банков, систем, хранилищ, архивов.
		4. Динамика роста информационных банков (методических и дидактических материалов, банки клиентов, выпускников, аналитические и статистические материалы и т.д.)
6	Развитие Учреждения	1. Создание и поддержка социально – привлекательного имиджа Учреждения
		2. Связи с социальными партнерами, участие в внешних проектах, динамика продвижения привлекательности образовательных услуг
		3. Активность участия в жизнедеятельности образовательной системы
		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.))
7	Ведение учетной и отчетной документации	1. Паспорт мастерской, лаборатории, кабинета, оформление и санитарно-гигиеническое состояние помещения
		2. Наличие и состояние учебной деятельности
		3. Заполнение журналов обучения
		4. Своевременное заполнение отчетов и планирующей документации
		5. Ведение журналов по охране труда, проведение инструктажей
		6. Методическое обеспечение
		7. Систематизация учебно-наглядных пособий (схем, таблиц, технологических карт, медиатеки презентаций)
		8. Организация и проведение государственной итоговой аттестации
		9. Разработка контрольно-оценочных средств по учебной деятельности
		10. Первичные материалы диагностики обучающихся
		11. Дневник индивидуальных наблюдений
		12. Социальный паспорт группы
		13. Протоколы родительских собраний
		14. Заполнение портфолио обучающихся
		15. Своевременная сдача отчетной документации
8	Профессиональная компетентность	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
		2. Владение формами и методами обучения и контроля
		3. Организация и проведение олимпиад (конкурсов) профессионального мастерства

		4. Использование новых педагогических технологий. Владение ИКТ компетентностью
		5. Участие в олимпиадах (выставках) по творчеству и рационализации
		6. Наличие нормативных документов по защите прав личности
		7. Наличие методической литературы по проблемам воспитания
		8. Владение разными формами и методами воспитательной работы с группой
		9. Выступления по проблемам воспитания обучающихся
		10. Выполнение программ учебной работе в соответствии с требованиями ФГОС
		11. Отсутствие конфликтных ситуаций.
		12. Внедрение в содержание образования по дисциплине регионального компонента
9	Самообразование и повышение квалификации	1. Участие в работе педагогического совета и методических комиссий
		2. Участие в мероприятиях, способствующих самообразованию и повышению квалификации
		3. Соблюдение трудовой дисциплины
		4. Выполнение требований охраны труда
		5. Взаимопосещаемость уроков
		6. Проведение открытых уроков, мероприятия на уровне учреждения
		7. Прохождение стажировки по профилю профессии (не реже 1 раза в три года)
		8. Повышение квалификации по профилю профессии (должности) (не реже 1 раза в 3 года)
		9. Аттестация на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности (не реже 1 раза в 3 года)
10	Организация работы в группе	1. Педагогический такт
		2. Дисциплина на уроке
		3. Совместная работа с преподавателями
		4. Сохранность контингента
		5. Дифференцированный подход к обучающимся на уроках
		6. Педагогическое стимулирование учебной деятельности обучающихся
		7. Создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого обучающегося в группе при проведении урока
		8. Изучение личности каждого обучающегося в группе, его склонностей и интересов - диагностика личностного развития обучающегося, - диагностика уровня воспитанности обучающегося
		9. Помощь в развитии у обучающегося навыков общения
		10. Содействие саморазвитию личности обучающихся (организация деятельности по коррекции поведения)
		11. Умение организовывать коллективную творческую деятельность обучающихся как основу организации жизнедеятельности
		12. Умение правильно и разумно построить взаимоотношения с обучающимися, рациональная структура самоуправления
11	Организация внеучебной деятельности группы	1. Умение планировать внеурочную воспитательную работу
		2. Ежедневная встреча обучающихся, контроль в раздевалке, построение на линейку
		3. Организация питания обучающихся

		4. Проведение ежедневных «часов общения» (утренние 15-минутки)
		5. Проведение оздоровительных мероприятий, пропаганда ЗОЖ
		6. Дежурство по школе
		7. Уборка закрепленной территории
		8. Планирование системы работы с учетом интересов, особенностей обучающихся
		9. Содействие получению дополнительного образования (% обучающихся, охваченных дополнительным образованием)
		10. Организация и проведение общешкольного мероприятия
12	Организация совместной деятельности с членами социума	1. С преподавателями, работающими в группе – по изучению возможностей обучающихся, уровня их развития, организации познавательной деятельности
		2. Совместная деятельность с родителями по развитию познавательных и творческих способностей детей
		3. проблемные, не информационные, вопросы
		4. Совместная работа с социальным педагогом
		5. Контакт с руководителями объединений, кружков, секция, посещаемых обучающимися
		6. Актуальность проблем на родительских собраниях, контакт с родителями
13	Выполнение требований ФГОС	1. Соответствие содержания образования требованиям ФГОС по дисциплине.
		2. Выполнение учебной программы дисциплины в полном объеме.
		3. Объективность оценки успеваемости обучающихся.
		4. % обучающихся освоивших вид деятельности
		5. % качества освоения обучающимися в группе по дисциплине (оценка «4» и «5»)
		6. % неаттестованных обучающихся в группе по дисциплине, по результатам полугодия, года
		7. % выпуска обучающихся, качество успеваемости обучающихся за полугодие, учебный год
14	Состояние учебно-материальной базы кабинета	1. Соблюдение санитарно-гигиенических, противопожарных норм и охраны труда в учебном кабинете.
		2. Оснащение кабинета по нормативам
		3. Систематизация и каталогизация оборудования и дидактических материалов.
		4. Эстетическое оформление кабинета
		5. Создание элементов образовательной инфраструктуры

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Деятельность работников по каждому из показателей оценивается от 0 до 1 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

есть – 1, имеется, но не выражено явно - 0,5, отсутствует – 0.

1 балл = 0,1 персонального повышающего коэффициента.

## Критерии профессиональной оценки деятельности не педагогических работников Учреждения для установления персональных повышающих коэффициентов

<i>№п/п</i>	<i>Критерии</i>	<i>Баллы</i>
1.	Профессиональная подготовка: -использование в постоянной деятельности современных технологий.	до 3
2.	Сложность выполняемой работы: -мобильность и оперативность (умение быстро выполнить производственное задание); -безусловное соблюдение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности; -высокое качество работы; -отсутствие служебных нарушений; -расширенный объём работы на постоянной основе.	до 3
3.	Важность выполняемой работы: -обслуживание ответственных и социально значимых мероприятий на постоянной основе;	до 3
4.	Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач: -проявление инициативы, стабильность профессиональных качеств (в т.ч. умение работать в форс-мажорных обстоятельствах).	до 3
5.	Степень ответственности при выполнении поставленных задач: -отсутствие жалоб со стороны потребителей и посетителей; -обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам; -предупреждение и отсутствие конфликтных ситуаций с потребителем по вине работника; -высокая исполнительская дисциплина.	до 3

Максимальное количество баллов соответствует коэффициенту 1,85. Коэффициент устанавливается пропорционально набранным баллам.

## Критерии профессиональной оценки деятельности работников Учреждения для премирования и установления иных стимулирующих выплат

Критерии для педагогических работников:

№	Содержание деятельности	Описание функционала	Критерии эффективности	Методика расчета показателей	Самооценка претендента (в баллах)	Оценка экспертной комиссии
<b>I. Результаты деятельности обучающихся</b>						
1.1	Олимпиады	Результаты учебной деятельности учащихся, проявленные на предметных олимпиадах, ВОШ, Кубок Гагарина (Учи.ру, Я-класс – не учитывается)		<p><b>Участие:</b> муниципальный уровень – 5 б; региональный уровень – 5 б; всероссийский уровень – 5 б; <i>(не более 3 участников)</i></p> <p><b>Призеры:</b> муниципальный уровень – 5 б; региональный уровень – 10 б; всероссийский уровень – 15 б;</p> <p><b>Победители:</b> Школьный этап - 5 б муниципальный уровень – 7 б; региональный уровень – 13 б; всероссийский уровень – 20 б;</p>		
1.2	Конкурсы (воспитательная часть)	Результативность участия в конкурсах (рисунков, поделок, видеороликов), играх, викторинах, акциях.		<p><b>Участие:</b> школьный уровень – 1 б муниципальный уровень – 1 б; региональный уровень – 2 б; всероссийский уровень – 3 б;</p> <p><b>Призеры:</b> муниципальный уровень – 2 б;</p>		

				<p>региональный уровень – 3 б;          всероссийский уровень–4б;  <b>Победители:</b>          муниципальный уровень – 3 б;          региональный уровень–4б;          всероссийский уровень–5б;  <i>очный +3балла</i>  <b>Фотографии, акции</b>  <b>Участие:</b>          муниципальный уровень – 1 б;          региональный уровень – 2 б;          всероссийский уровень– 3 б;  <b>Призеры:</b>          муниципальный уровень –1 б;          региональный уровень – 2 б;          всероссийский уровень–3б;  <b>Победители:</b>          муниципальный уровень – 2 б;          региональный уровень–3б;          всероссийский уровень–4б;  <i>Не более 3 участников</i></p>		
1.3	Конкурсы (предметные)	Конкурс сочинений, конкурс чтецов, спортивные соревнования...		<p><b>Участие:</b>          Школьный уровень- 1б          муниципальный уровень – 2 б;          региональный уровень – 3 б;          всероссийский уровень– 4 б;  <b>Призеры:</b>          муниципальный уровень – 3 б;          региональный уровень – 4 б;          всероссийский уровень–5б;  <b>Победители:</b>          Школьный этап- 3б          муниципальный уровень – 4 б;          региональный уровень–5б;</p>		

				<p>всероссийский уровень–6б;  очный +3балла  <u>не более 3 участников</u></p>		
1.4	Научно-практическая конференция	Результативность участия обучающихся в учебно-исследовательской и проектной деятельности		<p><b>Участие:</b>  Школьный уровень-5б.  муниципальный уровень – 5 б;  региональный уровень – 5 б;  всероссийский уровень– 5 б;  <b>Призеры:</b>  муниципальный уровень – 5 б;  региональный уровень – 10 б;  всероссийский уровень–15б;  <b>Победители:</b>  муниципальный уровень – 7 б;  региональный уровень–13б;  всероссийский уровень–20б;  очный +3балла</p>		
<b>II. Внеурочная деятельность, классное руководство</b>						
2.1	Организация и проведение экскурсий, походов	Организация и проведение экскурсий, культурных и просветительских мероприятий (за пределами школы)	Частота проведения. Интерес к мероприятиям	Учитывается не более 2 мероприятий в месяц при участии не менее 50% класса. На уровне города – 2 б, За пределами города–5б		
2.2	Организация и участие во внешкольных мероприятиях	Привлечение обучающихся к организации и проведению внешкольных мероприятий (праздники...	Проведение культурно-просветительских, досуговых мероприятий, огоньков, чаепитий ит.П.	На уровне класса –3 б. На уровне школы – 5 б. На уровне города–6б.		
2.3	Организация дополнительных занятий, кружков,	Совершенствование навыков обучающихся по предмету в зависимости от уровня	Количество обучающихся, посещающих	Количественная оценка по уровню проявления показателя		

	студий, факультативов по предмету и ГПД	развития, склонностей обучающихся	кружки, студии, факультативы по предмету, частота проведения, их посещаемость	«Посещаемость от списочного состава»: Более 90%-3б Более 75%-2б Более 50%-1б		
2.4	Информационная работа с родителями	Своевременно доводить информацию до родителей	Обоснованные жалобы на несвоевременное доведение информации	Отсутствие жалоб-3б	Заявления родителей	
<b>III. Методическая работа учителя и проявление профессиональной активности</b>						
3.1	Проведение открытых уроков	Вариант 1. Составить методические материалы по уроку. Провести и записать урок на видеокамеру. Выложить методические материалы и запись урока на внутреннем ресурсе.	Имеется видеозапись и методические материалы урока на внутреннем ресурсе. Получено не менее двух положительных рецензий	школьный уровень – 10 б. муниципальный – 15 б. региональный – 20 б. федеральный- 20 б. международный – 20 б. За проведение билингвального или полилингвального урока (не менее 5% урока на втором языке) добавляется 3 балл. Учитывается не более трех уроков в месяц на каждый уровень.		
		Вариант 2. Провести открытый урок перед педагогическими работниками. Не менее двух педагогических работников. Выложить методические материалы на внутреннем ресурсе.	Имеются методические материалы урока на внутреннем ресурсе. Получено не менее двух			

			положительны х рецензий			
3.2	Просмотр открытых уроков	Составить рецензию на открытый урок или на запись открытого урока	Составлена полная, оригинальная рецензия по установленной форме	0,5 балла за одну рецензию. Учитывается не более 3 рецензий в месяц. Не допускается более 6 рецензий на один урок.		
3.3	Управление учебным коллективом, психологическая характеристика деятельности педагога	Владение педагогической ситуацией на уроках, навыками работы с детскими коллективами. Создание благоприятной обстановки для образовательного процесса, соблюдение прав участников образовательного процесса	Отсутствие зафиксированных обоснованных обращений по поводу бездействия или негативного действия педагога в работе с детским коллективом или родителями	Отсутствие за определенный период – 3 б. наличие – 0 б.	Обращения и заявления обучающихся, их родителей.	
3.4	Участие в профессиональных конкурсах	Учитывается факт участия и достижения; количество конкурсов, в которых участвовал педагог. Участие очное и заочное		<b>Участие(очное):</b> муниципальный уровень – 30б; республиканский уровень–50б. всероссийский уровень –100 б. <b>Победители:</b> муниципальный уровень – 20б; республиканский уровень–30б; всероссийский уровень–50б.		

				<p><b><u>Участие (заочное):</u></b> муниципальный уровень –5 б; Республиканский уровень–10б. всероссийский уровень–15б.</p> <p><b><u>Победители:</u></b> муниципальный уровень –10б; республиканский уровень–15б; всероссийский уровень–20б.</p>		
3.5	Обобщение и распространение педагогического опыта	Выступления на конференциях, семинарах, вебинарах, круглых столах, педагогическом совете, ГМО, ШМО. Проведение мастер- классов и т.д. Участие в творческих группах, в работе тематических педсоветов, совещаний, Конференций, жюри		<p><b><u>Выступление:</u></b> школьный уровень- 5б муниципальный уровень – 10б; республиканский уровень–15б. всероссийский уровень –20 б.</p> <p><b><u>Участие (очное):</u></b> муниципальный уровень – 3 б; республиканский уровень–4 б. всероссийский уровень – 5 б.</p> <p><b><u>Участие (заочное)</u></b> – 2 б.</p>		
3.6	Руководство и участие в методической и экспертной деятельности	Проверка олимпиадных, экзаменационных и творческих работ (ВОШ, кубок Гагарина, ВПР, ОГЭ) и т.д. Репетиционное ОГЭ (3б.)		<p><b><u>Участие:</u></b> школьный уровень: 0-20 работ- 5 баллов 21-50 работ-10 баллов более 50 работ -15 баллов муниципальный уровень – 3б</p>		
3.7	Наличие коррекционно-развивающей работы	Проведение дополнительных занятий со Слабоуспевающими учащимися(при наличии журнала)		Одно занятие – 1 б. (не более 10 баллов в месяц)		

3.8	Организационная деятельность учителя	Своевременное, систематическое, полное и качественное ведение школьной документации (электронные журналы, отчеты, планы, электронные дневники и тетради обучающихся и др.)	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний – 3б Наличие замечаний -0 Не устранение замечаний в указанные сроки- минус 3		
3.8.1		Своевременное и качественное выполнение поручений (замещение уроков, замена классного руководителя, сопровождение детей и т.д.)	Уровень исполнительской дисциплины	Сопровождение в пределах города– 2 б Сопровождение за пределы города – 4 б Замена 1 урока-1б		
3.9	Общешкольные, городские, Республиканские мероприятия	Участие в проводимых мероприятиях типа олимпиад, конференций, фестивалей, встреч гостей и т.п., в которых школа принимает участие в качестве организатора или соорганизатора	Уровень участия	Сопровождающий -1б Помощник - 3 б. Выступающий - 5 б. Куратор - 7 б. Организатор - 10 б.		
3.10	Наличие публикаций	Наличие публикаций, опубликованных собственных методических разработок и прочее	Копия титульного листа печатного издания, копия страниц «содержания»	муниципальный уровень – 3 б региональный уровень – 5 б всероссийский уровень –7б;		
3.11	Повышение квалификации	Самообразование, совершенствование профессионального мастерства		Сертификат участника- 1б КПК за каждые 16 часов-1б		
3.12	Разработка и реализация грантовых проектов	Участие в грантовой деятельности, выполнение условий для подачи заявки, исполнение гранта		Разработка проекта – 10 б Заявка по гранту принята в срок – 10 б. Реализация проекта-30б		

3.13	Пропаганда деятельности школы	Пропаганда деятельности школы в СМИ и официальных интернет ресурсах		0,5 за публикацию +2б за видеоролик +0,5 за язык (не более двух языков)		
3.14	Лагерь дневного пребывания			50 баллов		
3.15	Работа с практикантами	Проведение уроков, подготовка и заполнение соответствующих документов		Урок – 10 б. (учитывается не более 6 уроков)		
3.16	Участие в спортивных конкурсах за школу	Участие в спартакиаде, ГТО и др. подобных конкурсах		За каждый этап 3б.		
3.17	Участие в творческих конкурсах	Талант, душа и вдохновение и др. конкурсы подобного рода		<b><u>Участие:</u></b> Школьный уровень- 1б муниципальный уровень – 2 б; региональный уровень – 3 б; всероссийский уровень– 4 б; <b><u>Призеры:</u></b> муниципальный уровень – 3 б; региональный уровень – 4 б; всероссийский уровень–5б; <b><u>Победители:</u></b> Школьный этап- 3б муниципальный уровень – 4 б; региональный уровень–5б; всероссийский уровень–6б;		
3.18	Конкурс разработок уроков, мероприятий			<b><u>Участие:</u></b> муниципальный уровень – 2 б; региональный уровень – 2 б; всероссийский уровень– 2 б; <b><u>Призеры:</u></b> региональный уровень – 2 б; всероссийский уровень–3 б; <b><u>Победители:</u></b>		

				региональный уровень–3б; всероссийский уровень–4б;		
--	--	--	--	---	--	--

Размер выплаты премируемому зависит от выделенной суммы на премирование данной категории сотрудников и соответствует пропорции суммы набранных баллов к общей сумме баллов премируемых данной категории.

Критерии для отдельных категорий работников:

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень оснований для премирования	Баллы
библиотекари	-сохранение и развитие библиотечного фонда;	0-3
	- содействие педагогическому коллективу, обучающимся в организации учебно- воспитательного процесса;	0-3
	- пропаганда чтения как формы культурного досуга;	0-3
	- высокая читательская активность обучающихся;	0-3
	- содействие и участие в общешкольных, городских, республиканских мероприятиях;	0-3
	- оформление стационарных, тематических выставок;	0-3
	- внедрение информационных технологий в работу библиотеки;	0-3
	- проведение подписки на периодические издания;	0-3
обслуживающему персоналу (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по обслуживанию заданий и сооружений, гардеробщик)	-оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок;	0-3
	- высокий уровень исполнительской дисциплины;	0-3
	- содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;	0-3
	- проведение общешкольных уборок	0-3
секретарю руководителя, делопроизводителю	- своевременное предоставление отчетной документации;	0-3
	- высокий уровень исполнительской дисциплины;	0-3
	- работа с архивом	0-3
педагогу-психологу, социальному педагогу	- результаты деятельности по работе с обучающимися, состоящими на учете;	0-3
	- снижение уровня правонарушений среди несовершеннолетних;	0-3
	- разнообразие и продуктивность применяемых методик профилактики правонарушений;	0-3
	- высокий уровень исполнительской дисциплины	0-3

учителю-логопеду	- результаты деятельности по работе обучающимися;	0-3
	разнообразие и продуктивность применяемых методик профилактики правонарушений;	0-3
	- высокий уровень исполнительской дисциплины	0-3
преподавателю-организатору ОБЖ	- результаты деятельности по охране жизни и здоровья во время образовательного процесса;	0-3
	- формирование позитивного отношения учащихся допризывного возраста к службе в армии;	0-3
	- качественное выполнение плана обучения по ГО и ЧС;	0-3
	- организация участия обучающихся в военно- патриотических мероприятиях (школьного и городского уровня), результаты;	0-3
	- ведение разъяснительной работы среди родителей обучающихся по вопросам службы в армии	0-3
заместителям директора по учебной и воспитательной работе	- результативность оценки качества образования;	0-3
	- уровень организации каникулярного времени;	0-3
	- инновационная деятельность, выполнение программ;	0-3
	- создание условий работы молодым специалистам организация наставничества;	0-3
	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся;	0-3
	- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (методический совет, педагогический совет, комиссии, органы ученического самоуправления);	0-3
	- формирование благоприятного психологического климата в коллективе;	0-3
	- организация и проведение итоговой и промежуточной аттестации;	0-3
	- организация мониторинга учебно-воспитательной работы	0-3
заместителю директора по АХЧ	- обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса;	0-3
	- своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;	0-3
	- успешное деловое сотрудничество с различными организациями, налаживание шефских связей	0-3

Деятельность работников по каждому из показателей оценивается от 0 до 3 баллов в зависимости от степени достижения результатов:

2 < оценка ≤ 3 баллам - если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

1 < оценка ≤ 2-х баллов - если результаты этого вида присутствуют, но не по всем критериям прослеживается положительная динамика;

оценка ≤ 1 баллу - если результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

Размер выплаты премируемому зависит от выделенной суммы на премирование данной категории сотрудников и соответствует пропорции суммы набранных баллов к общей сумме баллов премируемых данной категории.