

«Мотивированное мнение
Представительного органа
работников учтено»
Председатель профкома: *
Г.Р.Шамсутдинов/
Протокол №1 « 31 » августа 2015 г.

«Утверждаю»

Директор: Р.А. Темуршина/

Приказ № 232 от « 31 » августа 2015 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Гимназия №1 села Верхнеяркеево муниципального района Илишевский район
Республики Башкортостан

Принято решением общего собрания
трудового коллектива МБОУ Гимназия №1
с.Верхнеяркеево
Протокол № 1
от « 31 » августа 2015 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального общеобразовательного учреждения Гимназия №1 с. Верхнеяркеево муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан (далее Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 мая 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

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

1.3. Ставки заработной платы работников образовательного учреждения включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;
- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ), квалификационным уровням, занимаемой должности, профессиональной подготовке, категории, разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее — минимальные оклады ЕТКС соответственно);
- минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням (далее — минимальные ставки заработной платы);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

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

1.5. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок

заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления по лученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников).

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

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

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

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Башкортостан и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета Республики Башкортостан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом начиная с 1 января 2010 года объем средств на указанные выплаты не может быть менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Республики Башкортостан.

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

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

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

1.12. Оклады работников учреждения, работающих в учреждениях на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения об их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставке заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему Положению.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается министерством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

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

повышающий коэффициент заместителям руководителя за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

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

2.4. Зарплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер.

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решений коллегиального органа управления этого учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

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

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные

настоящим Положением.

2.9. Установить, что с 1 июня 2014 года минимальные оклады работников государственных учреждений образования Республики Башкортостани по профессиональным квалификационным группам, утвержденные положениями об оплате труда работников государственных учреждений по видам экономической деятельности, рассчитываются с учетом базовой единицы в размере 3800 рублей, определенной Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 24 марта 2014 года № 115 «О совершенствовании структуры заработной платы работников учреждений бюджетной сферы Республики Башкортостан»

3. Условия оплаты труда работников Образования

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

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.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

Руководитель учреждения обязан представлять учредителю справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

Повышающий коэффициент руководителям учреждения, их заместителям за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию - 0,10;

за высшую квалификационную категорию - 0,20;

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливает отдел образования Администрации муниципального района в пределах фонда оплаты труда данного учреждения.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85 (в пределах фонда оплаты труда учреждения).

С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные

оклады), оплата за фактическую нагрузку и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

Выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществлялись данные выплаты. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера основного персонала.

К выплатам компенсационного характера относятся:

1. Компенсационные выплаты за специфику учреждения;
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - за работу в ночное время;
 - за совмещение профессии;
 - за замещение работников уходящих в отпуск;
3. Оплата отпусков, учебных отпусков, зарплата за период обучения работников, направленных на повышение квалификации и обучения другим профессиям;
4. Выплаты пособия за первые 2 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя;
5. Оплата дней медицинского обследования работников;
6. Оплата дней участия в выполнении государственных и общественных обязанностей;
7. Выплата компенсации за неиспользованный отпуск;
8. Выплата материальной помощи;
9. Доплата за расширение зон обслуживания.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливает отдел образования Администрации муниципального района на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с профсоюзной организацией работников образования.

Система премирования разрабатывается учредителем и фиксируется в локальном нормативном акте. Премирование руководителя учреждения производится на основании приказа начальника отдела образования по результатам деятельности этого учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

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

Минимальные 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	1,0	2587

2 разряд	1,05	2717
3 разряд	1,1	2846
4 разряд	1,15	2976
5 разряд	1,25	3234
6 разряд	1,4	3622
7 разряд	1,55	4010
8 разряд	1,7	4398

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

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 учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах ИЛИ в абсолютных размерах.

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

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

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

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

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

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

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере не ниже 15% от оплаты за фактический объем работы, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда — до 24% от оплаты за фактический объем работы.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям проводится по результатам аттестации рабочих мест.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями да следует руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Государственного комитета СССР народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями), или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

С 1 января 2009 года указанные выплаты устанавливаются всем работникам учреждения, получавшим их ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности осуществляется компенсационная выплата в размере 25% (на основании ст.25 Закона РСФСР « О социальном развитии села»).

Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждении (классах, группах) осуществляются в зависимости от их типов, видов. Размеры, применяемые при установлении компенсационных выплат, приведены в следующей таблице:

РАЗМЕРЫ

компенсационных выплат за специфику работы в учреждении (классах, группах) в зависимости от их типов, видов

Наименование выплат	Размер, %
1	2
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
Заместителям директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, учителям, преподавателям.	15

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

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

Все компенсационные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом 1 настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

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

Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего и (или) среднего профессионального педагогического образования, прошедшим государственную итоговую аттестацию и получившим документы государственного образца на уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности на муниципальных образовательных учреждениях Республики Башкортостан, устанавливается:

1.Повышающий коэффициент - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку который действует до получения работником квалификационной категории.

2. Единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня и занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

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

4. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

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

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

6. Повышающий коэффициент основным учителям 1-4 классов за проверку письменных работ - в размере до 0,15 от минимальной заработной платы независимо от объема учебной нагрузки

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

8.Повышающий коэффициент основным учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, в больнице или в санатории, за проверку письменных работ не устанавливается.

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

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

РАЗМЕРЫ

повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников учреждения при наличии оснований для премирования двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу:

Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
1	2
Классное руководство	0,10

Педагогам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек, за исключением классов коррекции и компенсирующего обучения, размер доплаты за классное руководство	уменьшается на 50%
Заведование кабинетами	0,10
Заведование учебной мастерской	0,20
Руководство предметными методическими комиссиями	0,15
Заведование учебно-опытным участком	0,10
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах	0,25-0,50
Учителям и другим работникам за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета	0,15

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

Учителям, осуществляющим образовательный процесс согласно утвержденным базисным учебным планам, педагогическим работникам учреждений общего образования устанавливается повышающий коэффициент в размере до 0,50 к оплате за фактическую нагрузку, к минимальным размерам окладов, ставок заработной платы.

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

Повышающий коэффициент работникам образования, отнесенных к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотеки за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах: от 5 до 10 лет - 0,20 от 10 до 15 лет - 0,25 от 15 до 20 лет - 0,35 20 лет и выше - 0,40.

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

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

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

При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск или в связи с юбилейными датами (50, 55 лет (для женщин), 50,60 лет (для мужчин), а также в связи с уходом на пенсию, по ходатайству профсоюзного органа учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь в размере одного должностного оклада.

Все стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Уровень образования

Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

Наименование должностей работников в штатном расписании учреждения должны соответствовать наименованием должностей, предусмотренных тарифно-квалификационным характеристикам.

8. Стаж работы

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже работы стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно настоящего Положения;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и РФ, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – в порядке, предусмотренном приложением 2 к Рекомендациям «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений» от 10.01.2001 год №20-58-196/20-5/7.

Данное Положение основывается на следующих документах:

Инструкция о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утверждена приказом Министерства просвещения СССР от 16.05.1985 года №94 (с последующими изменениями);

Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организации, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, на 2008 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 21.12.2007г. №9)

Приложение 1

КРИТЕРИИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МБОУ Гимназия №1 с. Верхнеяркеево

ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ

№ п/п	КРИТЕРИИ	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ	КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ
1.	высокие показатели качества обучения	10	10
2.	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня	15, 10,5	15,10,5
3.	1. участие в инновационной деятельности, 2. ведение экспериментальной работы, 3. разработка и внедрение авторских программ, 4. выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	10	10
4.	подготовка и проведение внеклассных мероприятий: 1. классного руководителя; 2. учителя-предметника	1,3,5 за каждое	1,3,5 за каждое
5.	участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, кафедрах);	3,5 за каждое	3,5 за каждое
6.	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);	3	3
7.	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности;	5	5
8.	образцовое содержание кабинета;	5	5

9.	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.).	5	5
Суммарное количество баллов			

ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАМ. ДИРЕКТОРА ПО УВР и ВВР

№ п/п	КРИТЕРИИ	КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ
1.	организация предпрофильного и профильного обучения;	5
2.	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы;	5
3.	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;	5
4.	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	5
5.	качественная организация работы Совета по развитию школы, педсовета и др.;	5
6.	сохранение контингента учащихся в 10-11-х классах;	10
7.	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы;	6
8.	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	8
9.	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	8
Суммарное количество баллов		57

ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ БИБЛИОТЕКАРЯ

№ п/п	КРИТЕРИИ	КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ
1.	высокая читательская активность обучающихся;	5
2.	пропаганда чтения как формы культурного досуга;	5
3.	участие в школьных и районных мероприятиях;	7
4.	оформление тематических выставок;	6
5.	выполнение плана работы библиотекаря;	5
6.	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.).	5
Суммарное количество баллов		

ПОКАЗАТЕЛИ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

№ п/п	КРИТЕРИИ	Количество баллов
1.	проведение генеральных уборок;	5
2.	содержание участка в соответствии с	5

	требованиями Сан-Пин, качественная уборка помещений	
3.	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	5
4.	высокий уровень исполнительской дисциплины	5
	Суммарное количество баллов	20