

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Каф А.В.Каваценко  
« 06 » 09 2019 г.

От работодателя:

Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
И.Ф.Шарипов  
« 06 » 09 2019 г.



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан на 2019-2022 годы

Коллективный договор прошел предварительную экспертизу и регистрацию в Стерлитамакском горкоме Профсоюза Башкирской Республиканской организации работников народного образования и науки Российской Федерации

Регистрационный № 71 от « 11 » 09 2019г.

Председатель территориальной  
профсоюзной организации



О.Б. Волошенко О.Б. Волошенко



Подписан сторонами на общем собрании  
трудового коллектива работников  
Протокол № 3 от 06.09.2019г.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2018-2020 годы (далее – ОТС 2018-2020 годы), территориальным (районным, городским) и отраслевым территориальным городским соглашением между Администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, МКУ «Отдел образования г.Стерлитамак» и Стерлитамакским городским комитетом Профсоюза Башкирской Республиканской организации работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы (далее ОТС – г. Стерлитамак на 2018-2020 годы).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном законом порядке его представителя директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан Шарипова Ильгиза Фанисовича (далее – Работодатель);
- работники в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя Каваценко Анны Владимировны (далее – Профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить работников под подпись с текстом коллективного договора всех работников в течение 7 рабочих дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.10. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением (далее ОТС – г. Стерлитамак на 2018-2020 годы), ОТС 2018-2020. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

В случае изменения условий отраслевого территориального соглашения, ОТС 2018-2020 или заключения новых соглашений работодатель (или профком) в течение месяца выходит с инициативой о внесении изменений в условия коллективного договора.

1.11. Регистрация коллективного договора в территориальном подразделении Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и положениями действующего коллективного договора.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.17. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.19. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.20. К настоящему коллективному договору прилагаются приложения, список которых размещен на стр. 39.

Приложения являются неотъемлемой частью коллективного договора. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.

## II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

3. Обеспечивать:

- участие профкома в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена профкома) автономного учреждения членом наблюдательного совета.

4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать с

предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) осуществляет (принимает):

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
- привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами.

2.5. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения устанавливающие (определяющие):

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст.81 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- систему оплаты труда учреждения, условия и размер выплаты стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- объем педагогической нагрузки, тарификацию (п.2.8, 4.1.5 ОТС 2018-2020 годы, п.1.9 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
- объем педагогической нагрузки работодателя, его заместителей и совместителей (п.4.6 ОТС 2018-2020 годы, п.10.8 Постановление Правительства РБ от 27.10.2008 № 374);
- расписание уроков (занятий) (п.2.8 ОТС 2018-2020 годы);
- план и график работы учреждения по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в случае простоя (п.4.10.3 ОТС 2018-2020 годы);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период (п.2.8. ОТС);
- график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, п.4.10 коллективного договора);
- введение суммированного рабочего времени (п.4.12 ОТС 2018-2020 годы);
- оплата труда педагогического работника в случае истечения срока действия его квалификационной категории (п.7.5 ОТС 2018-2020 годы);
- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (п.7.6.3 ОТС 2018-2020 годы);
- график аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (п.7.6.4 ОТС 2018-2020 годы);
- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- введение для воспитателей режима рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией неудобного режима работы (п.3.2 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей (п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, п.2.8 коллективного договора);
- нормы профессиональной этики педагогических работников.

## 2.6. Профком:

1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.
2. Разъясняет работникам положения коллективного договора.

3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссии по трудовым спорам, суде.
4. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации (размер определяется).
5. Осуществляет контроль за:
  - выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
  - за состоянием охраны труда в учреждении;
  - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
  - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
  - соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
  - своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
  - правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.
6. Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (учета мотивированного мнения).
7. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.
8. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.
9. Информировывает членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.
10. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза.
11. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.
12. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
13. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
14. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
15. Организует информирование, правовой всеобщий для работников.
16. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление в случае нарушения руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).



17. Участвует совместно с горкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников и обеспечения их новогодними подарками.

18. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

19. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

2.7. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий (уроков), режима рабочего времени работников в каникулярный период принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.8. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.9. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель указывает обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.4. Стороны подтверждают:

1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2. В случае обращения работника, работающего в учреждении на условиях гражданско-правового договора, к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.



3. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

5. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

6. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

7. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

8. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учетом мотивированного мнения профкома (по согласованию). Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

9. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

10. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

11. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

12. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если

невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

13. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

14. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

15. В день увольнения работнику работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.6. Руководитель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.7. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже МРОТ.

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии), в т.ч. в других местностях (филиале).

3.9. Работодатель:

1. Уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производит с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

3.10. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами, Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.11. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения.

4.2. Стороны подтверждают, что:

1. Педагогические работники, ведущие учебную нагрузку (преподавательскую работу), привлекаются к работе в учреждении в пределах установленного объема учебной нагрузки (преподавательской работы), выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям (преподавателям), для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3. 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.

4. Объем учебной нагрузки учителей меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

5. В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

6. Предоставление учебной нагрузки руководителю, его заместителям, руководителям структурного подразделения (филиала), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее ставки.

Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная учебная нагрузка, выполняемая указанными лицами в пределах рабочего времени по основному месту работы оформляется на условиях совмещения профессий путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности.

7. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях в соответствии с главами I-IV Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 и распределяется между другими педагогическими работниками до выхода основного работника.

8. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

9. В учреждении, помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 39 часов в неделю для медицинских работников;

- не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

- не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

10. При составлении расписания занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

11. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

12. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

13. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

14. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

15. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

16. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 12 календарных дней до ухода в отпуск.

17. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц.

Предположительная продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается между работником и работодателем, фиксируется в распорядительном акте учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Правило распространяется при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

За счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, учетом имеющихся в учреждении средств и фиксируется в распорядительном акте учреждения о предоставлении длительного отпуска.

18. В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных организаций дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- директор, заместитель руководителя;
- методист, секретарь, делопроизводитель.

19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется по письменному заявлению ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дней.

20. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

21. Оплата работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

4.3. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.4. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом п.8.1 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 №536.

4.5. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно только в случае:

- а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.7. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.8. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие учебную нагрузку, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к дежурству в учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4.9. В дни недели, свободные для работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется, учитель вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

При составлении расписания занятий, планов и графиков работ для вышеуказанных работников предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника 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.

4.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

4.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не



превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения профкома.

В каникулярный период запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

4.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.14. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается также трудовым договором.

4.15. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

с сохранением заработной платы:

- председателю первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня;
- по основаниям, перечисленным в абзацах 2 - 6 настоящего пункта членам профкома дни предоставляются с сохранением заработной платы;
- при отсутствии в течение учебного года дней (листочков) нетрудоспособности – 1 календарный день.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ.

3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и

иных поощрительных выплат устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ, определяющим основания для начисления выплат и их периодичность.

4. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ.

5. При разработке учреждением и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденного Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 №374 и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в новой редакции, утвержденным Постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан №1929 от 20.08.2014 г.

6. При изменении организационно-правовой формы учреждения, 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.

7. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда (при

расчете применяется более высокий размер оплаты, установленный за норму труда на данный период времени).

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитываются и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места требованиям безопасности и без фактического улучшения условий труда работника на рабочем месте.

10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

11. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

12. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), конкретные размеры которых определяются положением об оплате труда учреждения, но не ниже предусмотренных Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, классное руководство; проверку письменных работ по русскому, родным языкам и литературе, государственному языку республики, математике, иностранным языкам, а также основным учителям начальных классов являются обязательными.

13. Оплата труда учителей при объединении начальных классов в классы-комплекты производится по тарификации, включающей фактическое количество часов учебной нагрузки в неделю с классами, входящими в класс-комплект. При этом режим

работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий, расписанием занятий, рабочими планами учителя.

При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно.

Порядок объединения обучающихся первой степени образования в классы-комплекты, их наполняемость должны соответствовать СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

14. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1-4 классов, не имеющим необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

учителям русского языка 1-4 классов организаций с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

учителям физической культуры организаций, расположенных в сельских населенных пунктах.

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже ставки заработной платы по должности «учитель» с указанием формы догрузки оформляется приказом по организации.

15. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

16. Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной плате (окладу) в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях или до установления квалификационной категории, предусмотренных разделом X «Дополнительные гарантии молодежи» коллективного договора.

17. 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.

18. При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

19. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

20. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих учебную нагрузку, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

21. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

22. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

23. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку в размере 0,1 .

24. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах учреждения.

25. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 10 числа и 25 числа каждого месяца. Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

26. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

27. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

28. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

29. Изменение условий оплаты труда, происходит:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы – с даты достижения стажа работы;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

30. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома и является приложением к данному коллективному договору.

31. Заработная плата выплачивается непосредственно в учреждении либо перечисляется с согласия работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

32. 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 составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

33. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов. За фактическое превышение количества обучающихся в классе, группе по соглашению сторон трудового договора работникам устанавливается доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема работ.

## **VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Стороны договорились:

1. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2. Производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3. Дополнительное профессиональное образование работников осуществляется не реже 1 раза в 3 года за счет средств учреждения и в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ.

6.3. Работодатель должен:

1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России № 08-415 и Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015.

2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также направления работника на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

5. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием профкома.

6. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки определяются работодателем с учетом мнения профкома не реже 1 раза в три года.

7. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

6.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;



- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- председатель профкома;
- другие работники, определенные коллективным договором.

## VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», ОТС на 2018-2020 годы.

7.2. Локальными нормативными актами учреждения может быть предусмотрена аттестация заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Аттестация осуществляется аттестационной комиссией учреждения.

7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия для установления оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организаций, направляемых на оплату труда:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель,	Воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического

	воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

7.4. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом имевшейся категории в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;

- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профкома на срок, определенный по соглашению сторон, но не более трех лет.

Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

7.5. Работодатель в целях защиты интересов педагогических работников:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;

- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.6. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения профкома (по согласованию).

По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

7.7. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.8. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов.

7.9. Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

7.10. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

7.11. Работникам – членам и экспертам Аттестационной комиссии Министерства образования Республики Башкортостан по аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до трех календарных дней.

## **VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель:

1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12- 1077.

2. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

4. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное Соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

5. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.

6. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

7. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

8. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

10. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

11. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

12. При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

13. Обеспечивает за счет средств учреждения:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

14. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

16. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

15. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

17. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 2 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

18. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

19. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

8.2. Выделяет средства на оздоровление работников и их детей, физкультурно-оздоровительную работу (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

8.3. Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- компенсирует работникам оплату занятий спортом в клубах и секциях;

- организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

8.4. организует и проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь.

8.5. Работники должны:

1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем

на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.7. Профком:

1. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией учреждения законодательства по охране труда.

2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3. Избирает уполномоченных по охране труда.

4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8.8. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников, содействие созданию условий, влияющих на повышение эффективности деятельности учреждения.

8.9. Принимает участие в городском этапе смотра-конкурса «Лучшее образовательное учреждение по охране труда».

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

9.2. Стороны подтверждают:

1. Работникам при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере ставки (оклада).

2. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

9.3. Стороны договорились:

1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

2. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

9.4. Работодатель:

1. При предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя, Дошкольного работника выплачивает единовременное материальное вознаграждение в размере ставки (оклада) (в пределах собственных средств учреждения, в том числе полученных от приносящей доход деятельности).

2. Оказывает материальную помощь работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

3. Оказывает материальную помощь в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ» работникам, проработавшим в данном учреждении не менее 10 лет.

4. Оказывает ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях: смерть близких – от 500 до 1000 рублей;

в связи с длительными заболеваниями и стационарным лечением - от 500 до 1000 рублей;

на частичную оплату стоимости санаторно-курортных путевок - от 500 до 1000 рублей;

на оздоровление детей работников школы – от 200 до 500 рублей;

поддержка работников, погашающих стоимость приобретенного жилья – от 300 рублей;

членам ППО, оплачивающим учебу детей - от 300 до 500 рублей;

перенесенный материальный ущерб, в случае аварий, пожаров и др. - от 500 до 1000 рублей.

## **Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

10.1. Стороны:

1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2. Способствуют созданию в учреждении совета молодых педагогов.

3. Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в соответствии с «Положением о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ».

4. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.2. Стороны договорились:

1. Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.

2. Предоставлять оплачиваемые дополнительные дни отдыха (выходные дни) отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ».

3. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.



4. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

5. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

10.3. Работодатель:

1. Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего образования, профессиональных образовательных учреждений, в размере 0,30 за фактическую нагрузку в течение трех лет или до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

2. Устанавливает педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего образования, профессиональные образовательные учреждения, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогической должности, единовременную стимулирующую выплату в размере 2 ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в т.ч. в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

10.4. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию республики;
- обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

## **XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Республиканского отраслевого

соглашения между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан, отраслевым территориальным (районным, городским) соглашением и настоящим коллективным договором.

#### 11.2. Работодатель:

1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательной организации.

2. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

3. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно отдельное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения профсоюзных собраний; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и др.

4. Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда рескома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

- посещению учреждения представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

6. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

7. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление из заработной платы работников по заявлению работников сумм для погашений займов, полученных в Кредитном потребительском кооперативе «Кредитный Союз «Образование» с целью усиления социальной поддержки работников.

8. Выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе (из средств, полученных от приносящей доход деятельности).

#### 11.3. Стороны признают:

1. Члены профсоюзного комитета, члены комиссий профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда профкома, внештатный правовой и технический инспекторы труда рескома Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников,

участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

2. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, а также члены профбюро, профгруппорги структурных подразделений организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод этих профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

3. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится в порядке, установленном ст.374 Трудового кодекса РФ.

4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.4. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

11.5. Стороны подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РБ «О профессиональных союзах» профсоюзный комитет вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профкома быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ);

- члены профкома включаются в состав комиссий учреждения (аттестационная комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.);

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается социально значимой для деятельности образовательной организации, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

Председателю, членам профкома устанавливаются доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

11.6. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении.

## **XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации (указывается территориальная организация Профсоюза).

12.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации и МКУ «Отдел образования г. Стерлитамак».

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

## Приложения к коллективному договору

**Приложение №1.** Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ

**Приложение №2.** Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ

**Приложение №3.** Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ

**Приложение №4.** Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ

**Приложение №5.** Положение о комиссии по рассмотрению установления иных стимулирующих выплат работникам МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ

**Приложение №6.** Соглашение по охране труда

**Приложение №7.** Положение об обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах (обследованиях) работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ

**Приложение №8.** Перечень профессий и должностей работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

**Приложение №9.** Перечень должностей работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска

**Приложение №10.** Форма расчетного листка

**Приложение №11.** Форма трудового договора

**Приложение №12.** Положение о молодежной комиссии МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ

**Приложение №13.** План мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка для работников**  
**МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ и способствуют правильной организации работы трудового коллектива школы, полному и рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, обеспечению дальнейшего укрепления трудовой дисциплины, созданию условий для достижения высокого качества учебно-воспитательной работы в школе.

**2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ**

1.1. Порядок приема, перемещение и увольнение работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ определяется Уставом школы, а также общими нормами действующего трудового законодательства РФ и РБ с учетом специфики для отдельных категорий работников, установленной в законодательном порядке.

1.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в школу, предоставляют работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- индивидуальный социальный номер;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

1.3. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предоставляют справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.

1.4. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной

форме между работником и школой. Условия о работе не могут быть ниже условий, гарантированных трудовым законодательством.

1.5. После подписании трудового договора администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под роспись. Перед допуском вновь поступившего работника, а также работника, переведенного на другую работу, администрация школы обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, правилам пользования служебным помещением и Уставом школы и другими локальными актами.

2.6. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, заполняются трудовые книжки в установленном порядке.

2.7. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписки из приказа о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.8. Перевод работников на другую работу проводится только с согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника (ст.72.2 ТК РФ). Продолжительность такого перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.9. В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда (изменения количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации, изменение существенных условий труда работника, системы и размеры оплаты труда, льгот, режима работы, изменение учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмены дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.) совмещение профессии, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца (Ст. 73 ТК РФ). Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст. 77 п. 7 ТК РФ).

2.10. В соответствии с законодательством о труде работники, заключившие трудовой договор на определенный срок, не могут расторгнуть досрочно, кроме случаев, предусмотренных ст. 79, 80 ТК РФ.

2.11. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности, допускается при условии, если невозможно перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа школы.

2.12. Расторжение трудового договора по инициативе администрации школы не допускается без учета мнения профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных законодательством:



- увольнение за систематическое неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (ст.81п.5 ТК РФ);
- прогул или отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня без уважительных причин (ст.81 п. 6 ТК РФ);
- появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (ст.81 п. 6 б ТК РФ);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (ст.81 п.7 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка несовместимого с данной работой (ст.81 п. 8 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося. Увольнение производится, при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке, без согласования с выборным профсоюзным органом школы (ст.336 п.2 ТК РФ);
- нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (ст.81 п.6д ТК РФ).

2.12. Принимаемые на работу в школу могут быть допущены к исполнению служебных обязанностей только после приказа о назначении на соответствующую должность, изданного директором школы.

2.13. Новые назначения учителей в школе производятся только при наличии вакантной должности, назначение на неполную нагрузку может иметь место в случаях согласия работника или в исключительных случаях.

2.14. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении этого срока работник вправе прекратить работу, администрация обязана выдать ему трудовую книжку.

Прекращение трудового договора оформляется приказом директором школы.

В день увольнения администрация школы выдает работнику надлежаще оформленную трудовую книжку.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

### **3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ МАОУ «СОШ № 15» ГОРОДСКОГО ОКРУГА Г.СТЕРЛИТАМАК РБ**

Функциональные обязанности работников по должности, специальности и квалификации определяются должностными инструкциями, утвержденными директором школы, и разработанными на основании квалификационных характеристик Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с

работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ).

### **Все работники обязаны:**

3.1. Работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы, использовать все рабочее время для полезного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

3.2. Систематически повышать свою профессиональную квалификацию 1 раз в три года;

3.3. Соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;

3.4. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;

3.5. Соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями школы;

3.6. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях школы;

3.7. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.8. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду;

3.9. Вести себя достойно на работе, в общественных местах, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями и членами коллектива школы;

3.10. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

## **4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ МАОУ «СОШ № 15» ГОРОДСКОГО ОКРУГА Г.СТЕРЛИТАМАК РБ**

### **Администрация школы обязана:**

4.1. Организовывать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год.

4.2. Обеспечить здоровье и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

4.3. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.

4.4. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

4.5. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение

действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

4.6. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

4.7. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, техники безопасности и санитарным правилам.

4.8. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране.

4.9. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

4.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам гимназии в соответствии с графиком, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха, предоставлять отгулы за работу и дежурство во внеурочное время.

4.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическим и другим работникам школы.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В школе устанавливается 6-тидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Для дошкольных групп устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье (с работой в 12-часовом режиме).

Продолжительность рабочего дня (смены) для административно-управленческого, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели;

– продолжительность рабочего времени для педагогических работников (учитель, старший воспитатель, воспитатель) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более **36 часов в неделю**.

С учетом особенностей труда устанавливается продолжительность рабочего времени:

**36 часов в неделю:**

– педагогам-психологам, социальным педагогам, старшим вожатым;

– преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

**30 часов в неделю** – инструктор по физической культуре;

**24 часа в неделю** – музыкальный руководитель;

**20 часов в неделю** – учителю-логопеду.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) **18 часов в неделю:**

– учителям 1-11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) общеобразовательные программы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья;

– педагогам дополнительного образования.

Графики работы утверждаются директором школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета и объявляются работникам под роспись.

5.2. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена

и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурство во внеурочное время допускается в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением дополнительного выходного дня той же продолжительности, что и дежурство.

5.3. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам школы обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели месте.

5.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.5. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в

дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, в соответствующей дополнительной оплате труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и т.д.).

5.6. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работы.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, работа по физическому воспитанию и другая педагогическая работа.

5.7. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.2821-10 (Утверждены Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 г "Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях"; пункт 10.10. СанПиН), предусматривающих «ступенчатый» метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

5.8. Расписание занятий составляется администрацией школы исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.9. Администрация гимназии привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий, и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурства составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом.

5.10. Период осенних, зимних и весенних каникул, а также период летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в школе, они могут привлекаться администрацией школы к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ.

5.11. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более 3 часов, родительские собрания – более полутора часов, собрания школьников – более одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов.

5.12. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в помещениях школы.

5.13. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках по согласованию с администрацией школы. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям. Во время проведения уроков не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

5.14. Администрация организует учет явки на работу и ухода с нее всех работников школы. В случае неявки на работу по болезни и о выходе на работу, работник обязан известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.15. В случае необходимости досрочно прервать работу по каким-либо уважительным причинам, работник обязан согласовать свой уход с администрацией школы.

## **6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

6.1. За образцовое выполнение обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- премирование.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным органом школы. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрениях вносится в трудовую книжку работника.

6.2. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного, бытового и жилищного обслуживания, а также преимущества при продвижении по службе. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

## **7. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работником возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

7.2. Прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Равным образом считаются прогульщиками работники,

появившиеся в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

7.4. До применения взыскания за нарушения трудовой дисциплины потребуются объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения, либо устное объяснение, не препятствует применению взыскания. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов обучающихся).

7.5. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений дисциплины, не считая времени болезни и отпусков работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения трудовой дисциплины.

7.6. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в 3х-дневный срок со дня подписания.

7.7. К работнику, имеющему взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.8. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскания досрочно по ходатайству непосредственно руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.9. Работник имеет право обжаловать взыскания в комиссию по трудовым спорам, в профсоюзный комитет и в суд.

7.10. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к обучающимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы по ст.336 ТК РФ. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие общественному положению педагога. Педагоги школы могут быть уволены за применение методов воспитания, связанные с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося ст. 336 ТК РФ. Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с

аморальным поступком и применением мер физического или психического насилия над учащимися производятся без согласования с профсоюзным органом.

7.11. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для работников школы, с которыми в обязательном порядке должны быть ознакомлены все работники. Действия настоящих Правил внутреннего трудового распорядка школы сроком не ограничиваются.



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 15»**  
**городского округа г. Стерлитамак РБ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ (далее - Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в новой редакции утвержденным Постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан № 1929 от 20.08.2014г.

1.2. Настоящее положение распространяется на всех работников учреждения. Положение об оплате включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;
- размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и ставкам заработной платы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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 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 № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года № 165н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

1.5. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются директором школы 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 школы (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, воспитателей, учителей-логопедов, музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре школы устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, и регулируется приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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. Доведение заработной платы до размера минимальной заработной платы (МЗП) может осуществляться посредством установления доплаты за счет дополнительных бюджетных средств.

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 отдельно по каждой должности.

1.10. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа педагогической 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 школы могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.11. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджетов всех уровней, и средств от приносящей доход деятельности.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в размере фонда оплаты труда учреждения не может превышать 40 процентов.

1.12. Фонд премирования может быть увеличен при наличии экономии фонда оплаты труда, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

1.13. Директор школы несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры 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; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом званий и достижений.

2.2. К окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами директором школы устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень, 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 к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;
- повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня.

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. Выплаты 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 школы 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, необходимости выполнения условий п. 1.8. и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается директором школы персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии. 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 разделом 6 настоящего Положения.

### 3. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей

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

3.2. Должностной оклад директора школы определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 8.

Руководитель учреждения обязан представлять в администрацию городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения до начала учебного года. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

3.3. Конкретный размер должностного оклада руководителя устанавливается ежегодно до начала календарного года постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан с учетом достигнутых количественных и качественных показателей деятельности учреждения и в течение года не меняются. Объёмные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений определяются в соответствии с разделом 12 Положения по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденного Постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	11752	10920	10192	9360

3.4. Размеры должностных окладов заместителей директора школы устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

3.5. Персональный повышающий коэффициент, выплаты стимулирующего и компенсационного характера директору школы устанавливается в соответствии с порядком, определенном Положением по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденного Постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

3.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении его руководителем, определяется отделом образования. Данная работа совместительством не считается.

3.7. Педагогическая (преподавательская) работа директора школы по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя.

3.8. Заместителям руководителя учреждения производятся стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим положением. На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, в пределах утвержденных планов финансово- хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованием, а также средств, поступающих от приносящих доход деятельности, осуществляется премирование: 1- заместителей руководителя и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно; 2- руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников. Подчиненных заместителям руководителя учреждения (по представлению заместителей руководителя); 3- остальных работников, занятых в структурных подразделениях (по представлению руководителей структурных подразделений);

3.9. Замещение руководителя в период его отсутствия осуществляется на основании приказа по МКУ «Отдел образования г. Стерлитамак». Работник, временно исполняющий обязанности отсутствующего руководителя, получает доплату за замещение в размере 50% от собственной ставки.

#### 4. Условия оплаты труда работников образования

4.1. Размер базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, установленный постановлением Правительства Республики Башкортостан УГ-241 от 01 декабря 2017г., в соответствии с последующими изменениями с 1 января 2018 года устанавливается в размере 3952 руб.

4.2. Оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования устанавливаются в следующих размерах:

Наименования должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов*	Ставка заработной платы, оклад, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно – вспомогательного персонала первого уровня»		
1 квалификационный уровень: Помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,15	4545
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»		
1 квалификационный уровень: Старший вожатый, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1,889	7466
2 квалификационный уровень: Педагог дополнительного образования, социальный педагог	2,039	8059
3 квалификационный уровень: Педагог-психолог, воспитатель	2,089	8256
4 квалификационный уровень: Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель, учитель-логопед (логопед), старший воспитатель	2,139	8454

\* Не используется для установления ставок заработной платы, окладов работников учреждения.

4.3. Оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда - **7509 рублей.**

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

4.5. Оклады рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах.

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера окладов*	оклад, руб.
1 разряд	1,0	3952
2 разряд	1,05	4150
3 разряд	1,1	4348
4 разряд	1,15	4545
5 разряд	1,25	4940
6 разряд	1,4	5533
7 разряд	1,55	6126
8 разряд	1,7	6719

4.6. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора школы 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 директором школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4.7. Педагогическим работникам, младшим воспитателям (помощникам воспитателей), реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в соответствии устанавливаются ежемесячные надбавки в размерах соответственно 2000 и 1000 рублей.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

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%, сверх часовой ставки.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа

производилась сверх месячной нормы.

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

5.2.3. Оплата за сверхурочную работу, к которой также относится работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиком работ, осуществляется за первые два часа работы (в пределах учетного времени – 1 месяц) не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

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

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

5.2.5. Работникам учреждения за специфику работы осуществляются следующие компенсационные выплаты:

Наименование выплат	Размер, %
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
Учителям и преподавателям национального языка и литературы	15

5.2.7. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию исходя из фактической нагрузки.

5.2.8. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяется директором школы по согласованию с выборным профсоюзным комитетом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно – воспитательных учреждений.

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

## **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 от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению директора школы с учетом мнения профкома.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами

школы, положением по оплате труда и материальном стимулировании, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам школы, и утверждаются директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные и иные стимулирующие выплаты.

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.3.1. Повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Первая квалификационная категория	0,35
Высшая квалификационная категория	0,55
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

6.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,30 за фактическую нагрузку в течение 3 лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

6.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

6.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

6.3.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Отличник образования» и «Почетный работник» - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

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

6.3.7. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ:

- в размере 0,15 за фактическую нагрузку учителям начальных классов,
- в размере 0,15 за фактическую нагрузку учителям по предметам математика, английский язык, физика, химия, биология,



-в размере 0,15 за фактическую нагрузку учителям по предметам русский язык и литература, родные языки, башкирский (государственный) язык.

Педагогическим работникам, работающим в подгруппах с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за классное руководство, проверку письменных работ уменьшается на 50%.

6.3.8. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам – в размере 0,05 за фактическую нагрузку.

6.3.9. За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты (к ставкам заработной платы):

№ п/п	Наименование вида работ	Размеры повышающих коэффициентов
1.	За заведование кабинетами, лабораториями	0,10
2.	Заведование учебными мастерскими	0,20
3.	Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	0,35
4.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10
5.	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: в школах	0,25

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

$B_K = A + P \times Y_K$ , где  $B_K$  – размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

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

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

$Y_K$  – количество обучающихся в классе.

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

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

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

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

5-10 лет - 0,20;

10-15 лет - 0,25;

15-20 лет - 0,35;

20 лет и выше - 0,40.

6.4. 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.

Порядок указанной выплаты определяется руководителем образовательного учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат и согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6.5. Критерии для премирования, установления иных стимулирующих выплат работникам школы, условия их осуществления и размеры определяются директором школы совместно с выборным профсоюзным органом школы и закрепляются в Положении о порядке установлении иных стимулирующих выплат и премирования работников школы.

6.6. Устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 заведующим библиотекой за работу с учебниками.

6.7. Устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,15 к окладу социальным педагогам, педагогам-психологам и учителям-логопедам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих и профессии рабочих данного учреждения.

7.3. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

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

7.4. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

7.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

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

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

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

7.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкомитета и при условии, если учителя, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.8. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых школа 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.

7.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

7.10. Преподавательская работа руководящих и других работников школы без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Преподавательская работа в школе для руководящих и других его работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала совместительством не считается.

7.11. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

7.12. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников применяется при оплате: за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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 учреждение для педагогической работы;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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

7.13. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в школу, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств) оплачиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.14. 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-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

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

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);
- получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

7.16. Директор школы с учетом мнения профкома в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам школы. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам МАОУ «СОШ № 15» городского округа г.Стерлитамак РБ.

## **8. Порядок определения уровня образования**

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

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

8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

## **9. Порядок определения стажа педагогической работы**

9.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

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

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

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

## **10. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя**

10.1. К объемным показателям деятельности учреждения относятся показатели,

характеризующие масштаб руководства им: численность его работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели в соответствии с постановлением Главы Администрации городского округа города Стерлитамак, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в новой редакции.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке установления иных стимулирующих выплат**  
**и премирования работников**  
**МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

1.2. Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 6 Положения об оплате труда работников учреждения.

Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ.

1.3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

**II. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников**

2.1. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться при наличии финансовых средств на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.

2.2. В основе определения размера стимулирующей надбавки – критерии и показатели качества и результативности труда работников образовательной организации.

2.3. Распределение и установление ежемесячных надбавок к заработной плате, выплачиваемых в течение учебного периода, производится на основании решения комиссии по распределению иных стимулирующих выплат руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.

2.4. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых

одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.5. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

2.6. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителям учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

### III. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения (далее – Перечень)

3.1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются при наличии финансовых средств работникам МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ по следующим основаниям:

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности всех категорий работников

Критерий	Шкала оценивания			
Выполнение дополнительных функций, не входящих в должностные обязанности	10 баллов			
Участие в спортивных соревнованиях разных уровней (Спартакиада «Здоровье», ГТО)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
	Городской	2 балла	5 баллов	10 баллов
	Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов
	Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов
	Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов
Отсутствие обоснованных жалоб	2 балла			
Наличие позитивных отзывов (результаты независимых опросов, анкетирования родителей, учащихся, положительные упоминания на образовательных ресурсах Интернета, в СМИ и др.)	2 балла			

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя директора, курирующего учебно-воспитательную работу

Показатель	Критерий	Шкала оценивания				
Доступность и результативность образовательной деятельности	Динамика качества знаний обучающихся	Доля обучающихся, получивших по итогам учебного года оценки «4» и «5» (положительная динамика по итогам учебного года)	10 баллов за каждые + 5% качества знаний			
		Доля обучающихся, получивших по итогам учебного года оценки «4» и «5»	20-35%	36-50%	51-75%	76-100%
	Результативная работа с учащимися из резерва качества знаний – вовлечение в систематическую дополнительную подготовку обучающихся, успевающих не более, чем на оценку «удовлетворительно»	Вовлечение в систематическую дополнительную подготовку обучающихся, успевающих на «4» и «5»	3 балла	5 баллов	7 баллов	10 баллов
			5 баллов			
			5 баллов			
	Освоение обучающимися образовательных стандартов	Положительные результаты по итогам ЕГЭ (средний балл равный или выше городского при 100% прохождении минимального порога) (обязательные предметы)	10 баллов			
10 баллов						
10 баллов						
	Положительные результаты по итогам ОГЭ (средний балл равный или выше	10 баллов				



	городского при 100% успеваемости)					
	Положительные результаты по итогам ОГЭ (100% успеваемость при подтверждении годовых оценок не менее, чем 75% учеников)	10 баллов				
	Подготовка «высокобалльников» по результатам ЕГЭ (от 85 до 100 баллов)	За каждого – 10 баллов				
	Положительные результаты по итогам ВПР, РПР, независимых контрольных срезов (школьный, районный, городской, служба мониторинга) (подтверждение итоговых (годовых, четвертных) оценок)	50-75% - 3 балла	76-100% - 5 баллов			
	Обеспечение доступности общего образования - сохранение контингента обучающихся 10-11 класса	5 баллов				
Результативность урочной и внеурочной деятельности	Достижения обучающихся в ВОШ, олимпиаде на «Кубок Гагарина»	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	10 баллов	15 баллов		
		Региональный	15 баллов	25 баллов		
	Достижения обучающихся в НПК, конкурсах исследовательских работ	Всероссийский	50 баллов	75 баллов		
		<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	5 баллов	10 баллов		
		Региональный	10 баллов	15 баллов		
	Участие и достижения обучающихся в альтернативных предметных олимпиадах	Всероссийский	15 баллов	20 баллов		
		Международный	20 баллов	30 баллов		
		<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	2 балла	3 балла		
	Организация и проведение мероприятий различного уровня (суммируются баллы за все мероприятия)	Региональный	3 балла	5 баллов		
		Всероссийский	5 баллов	10 баллов		
		Международный	10 баллов	15 баллов		
		<b>Уровень/статус</b>	<b>Организатор</b>			
	Эффективность управленческой деятельности	Школьный	2 балла			
Городской		5 баллов				
Региональный		10 баллов				
Всероссийский		15 баллов				
Позитивная динамика инновационной деятельности	Высокий уровень подготовки педагогических работников к аттестации	3 балла				
	Высокий уровень организации курсовой системы	3 балла				
Внедрение современных образовательных технологий	Методическая помощь в реализации инноваций педагогов: разработка и внедрение авторских, учебных программ	5 баллов				
	апробация учебников	5 баллов				
	участие педагогов в экспериментально-исследовательской деятельности	5 баллов				
Профессиональные достижения педагогов	Использование учителями ЭОР, наличие у них собственного информационного пространства (ИП)	5 баллов				
	Вовлечение учителями учащихся в создание мультимедийных продуктов: проектов, презентаций, сайтов и др.	3 балла				
	Использование предметного портфолио для оценки личностного роста учащегося учителями-предметниками	3 балла				
	Качественное ведение электронного журнала учителями	5 баллов				
Профессиональные достижения педагогов	Участие в научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	5 баллов	10 баллов		
		Региональный	10 баллов	15 баллов		
		Всероссийский	15 баллов	20 баллов		
	Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года», «Педагог года», «Воспитатель года»	Международный	20 баллов	30 баллов		
		<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	<b>Группа поддержки</b>
		Городской	10 баллов	25 баллов	50 баллов	5 баллов
		Региональный	25 баллов	50 баллов	75 баллов	10 баллов
	Публикации в СМИ (печатные работы, размещение в сети интернет)	Всероссийский	50 баллов	75 баллов	100 баллов	20 баллов
		<b>Уровень</b>				
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	Городской –	Региональный –	Всероссийский –			
	3 балла	5 баллов	7 баллов			
	3 балла					

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
заместителя директора,  
курирующего воспитательную работу**

Показатель	Критерий	Шкала оценивания				
		Уровень/статус	Участник	Призер	Победитель	
Результативность внеурочной деятельности	Достижения обучающихся в художественно-творческих конкурсах	Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов	
		Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов	
		Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов	
		Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов	
Организация воспитательной работы	Снижение (отсутствие, положительная динамика) опозданий, пропусков учащимися уроков без уважительной причины	5 баллов				
	Активная работа с обучающимися, состоящими на различных видах профилактического учета	3 балла				
	Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета (ВШУ, ПДН, КДН)	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете - 15 баллов				
		Положительная динамика - 7 баллов				
		25-50% - 3 балла				
	Охват горячим питанием учащихся	50-75% - 7 баллов				
		75-100% - 10 баллов				
		5 баллов				
	Наличие органов ученического самоуправления –	5 баллов				
	Наличие и периодическое издание школьной газеты	5 баллов				
	Вовлечение родителей в воспитательный процесс	Высокая посещаемость родительских собраний (не менее 75%) - 3 балла				
		Активное участие родителей в воспитательных мероприятиях – 3 балла				
Организация и проведение мероприятий различного уровня	Уровень/статус	Организатор				
	Школьный	2 балла				
	Городской	5 баллов				
	Региональный	10 баллов				
	Всероссийский	15 баллов				
Профессиональные достижения педагогов	Участие в научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	Уровень/статус		Призер	Победитель	
		Городской		5 баллов	10 баллов	
		Региональный		10 баллов	15 баллов	
		Всероссийский		15 баллов	20 баллов	
	Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года», «Педагог года», «Воспитатель года»	Уровень/статус		Призер	Победитель	Группа поддержки
		Городской	10 баллов	25 баллов	50 баллов	5 баллов
		Региональный	25 баллов	50 баллов	75 баллов	10 баллов
		Всероссийский	50 баллов	75 баллов	100 баллов	20 баллов
	Публикации в СМИ (печатные работы, размещение в сети интернет)	Уровень				
		Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов		
Деятельность по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Организация дежурства по школе	10 баллов				
	Организация и проведение работы в микрорайоне по всеобучу	10 баллов				
	Выполнение функций администратора сайта	5 баллов				
	Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла				

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
заместителя директора,  
курирующего административно-хозяйственную работу**

Показатель	Критерий	Шкала оценивания
Обеспеченность комплексной безопасности школы.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	5 баллов
	Разработка локальных актов по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и других нормативных документов.	5 баллов
	Своевременное и качественное оформление всех документов по противопожарной безопасности	5 баллов

	Наличие и исправность действующей АПС	5 баллов
	Наличие и исправность действующего автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации	3 балла
	Наличие и исправность действующей «кнопки тревожной сигнализации»	3 балла
	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении	5 баллов
Обеспеченность санитарно-гигиенических условий в школе в соответствии действующими нормативами.	Создание качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях школы: питьевого режима, теплового режима, освещенности учебных кабинетов;	5 баллов
	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения	5 баллов
	Экономия электроэнергии, теплоэнергии, воды.	5 баллов
Сохранность материально-технического обеспечения образовательного процесса.	Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, вывоз ТБО и др.)	5 баллов
	Наличие приборов учёта теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей.	3 балла
	Наличие и выполнение программы энергосбережения	3 балла
	Своевременное обеспечение технического персонала уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами	3 балла
	Качественное хранение товарно-материальных ценностей	5 баллов
	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	5 баллов
Качество и своевременность организации ремонтных работ зданий и помещений в зданиях школы	Наличие перспективных планов текущего и капитального ремонта зданий и помещений ОУ.	10 баллов
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период		3 балла

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

Показатель	Критерий	Шкала оценивания			
Реализация основной образовательной программы дошкольного образования	Положительная динамика освоения основной общеобразовательной программы дошкольного образования	10 баллов			
	Представление опыта работы ДООУ по реализации основной образовательной программы дошкольного образования на педагогических советах, семинарах, практикумах, в СМИ, сайте ДООУ и др.	5 баллов			
	Наличие методических разработок по реализации ООП	5 баллов			
	Организация и контроль за функционированием кружков, студийной работы с воспитанниками	5 баллов			
	Участие ДООУ в реализации проектов и программ в составе инновационных, в том числе экспериментальных площадок, работе ресурсных центров различных уровней, творческих групп ГМО, мастер-классы	5 баллов			
Организация и результативность участия в мероприятиях различного уровня	Достижения воспитанников в олимпиаде на «Кубок Гагарина» (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
		Городской	1 балл	10 баллов	15 баллов
		Региональный	5 баллов	15 баллов	25 баллов
	Достижения воспитанников в НПК, конкурсах исследовательских работ, спортивных соревнованиях, художественно-творческих конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
		Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов
		Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов
		Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов
		Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов
	Участие и достижения воспитанников в альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	2 балла	3 балла	
		Региональный	3 балла	5 баллов	
		Всероссийский	5 баллов	10 баллов	
		Международный	10 баллов	15 баллов	
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие родителями	Вовлечение родителей в воспитательный процесс	Высокая посещаемость родительских собраний (не менее 75%) - 3 балла			
		Активное участие родителей в воспитательных мероприятиях – 3 балла			
	Организация и проведение мероприятий	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Помощник</b>	<b>Организатор</b>

воспитанников	различного уровня (суммируются баллы за все мероприятия)	Школьный	1 балл	1 балл	2 балла	
		Городской	1 балл	2 балла	5 баллов	
		Региональный	2 балла	3 балла	10 баллов	
		Всероссийский	3 балла	10 баллов	15 баллов	
	Информационно-коммуниктивная связь с родителями: участие в родительских собраниях по вопросам образования детей, оформление тематических стендов, проведение круглых столов, семинаров и др., проведение анкетирования, осуществление индивидуальной работы с родителями	3 балла				
Проведение открытых мероприятий, дней открытых дверей для родителей	3 балла					
Привлечение родителей к деятельности ДОО (благоустройство участков, групп)	3 балла					
Профессиональное развитие педагогов, обобщение и трансляция личного педагогического опыта	Участие в научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов	
		Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов	
		Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов	
	Участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	<b>Группа поддержки</b>
		Городской	10 баллов	25 баллов	50 баллов	5 баллов
		Региональный	25 баллов	50 баллов	75 баллов	10 баллов
		Всероссийский	50 баллов	75 баллов	100 баллов	20 баллов
	Разработка тематических копилочек, картотек	3 балла				
	Разработка авторских программ: методическая помощь в разработке программ педагогов	3 балла				
	личная авторская программа	5 баллов				
	Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик -системное использование; -эпизодическое использование	5 баллов 1 балл				
Семинар, мастер-класс, открытый урок, выставка, вебинар по предмету	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>		<b>Докладчик</b>		
	Городской	0 баллов		3 балла		
	Региональный	2 балла		7 баллов		
Публикации в СМИ (печатные работы, размещение в сети интернет)	3 балла					
	Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов			
Деятельность по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Внедрение здоровьесберегающих технологий в работу педагогов с детьми	3 балла				
	Положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников	50-70%	70%-80%	80%-90%	90%-100%	
		1 балл	2 балла	3 балла	5 баллов	
	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время пребывания в ДОО	5 баллов				
Проведение открытых мероприятий с детьми физкультурно-оздоровительной направленности	3 балла					
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла					

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя, преподавателя-организатора ОБЖ, учителя-логопеда

Показатель	Критерий	Шкала оценивания			
Доступность и результативность образовательной деятельности	Доля обучающихся класса, получивших за отчетный период оценки «4» и «5» (положительная динамика по итогам учебного года) (оценивается классный руководитель)	1 балл за каждые + 5% качества знаний			
	Доля обучающихся класса, получивших за отчетный период оценки «4» и «5» (по итогам учебного года) (оценивается классный руководитель)	20-35%	36-50%	51-75%	76-100%
		3 балла	5 баллов	7 баллов	10 баллов
	Доля обучающихся, получивших по предмету за отчетный период оценки «4» и «5» (положительная динамика по итогам учебного года при сохранении преемственности)	1 балл за каждые + 5% качества знаний			
Доля обучающихся, получивших по предмету за	20-35%	36-50%	51-75%	76-100%	

	отчетный период оценки «4» и «5» (по итогам учебного года)	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла
	Положительные результаты по итогам ЕГЭ (средний балл равный или выше городского при 100% прохождении минимального порога)	По 1 баллу за каждого			
	Положительные результаты по итогам ЕГЭ (100% прохождения минимального порога)	10 баллов (обязательные предметы) 5 баллов (предметы по выбору)			
	Положительные результаты по итогам ОГЭ (средний балл равный или выше городского при 100% успеваемости)	По 1 баллу за каждого			
	Положительные результаты по итогам ОГЭ (100% успеваемость при подтверждении годовых оценок не менее, чем 75% учеников)	10 баллов (обязательные предметы) 5 баллов (предметы по выбору)			
	Подготовка «высокобалльников» по результатам ЕГЭ (от 85 до 100 баллов)	За каждого – 10 баллов			
	Положительные результаты по итогам ВПР, РПР, независимых контрольных срезов (школьный, районный, городской, служба мониторинга) (подтверждение итоговых (годовых, четвертных) оценок)	50-75% - 2 балла	76-100% - 5 баллов		
	Диагностические работы – качественное участие и тематический анализ работы	Организатор, ассистент	1 балл		
		Член комиссии по проверке работ	1 балл		
	Использование ИКТ в образовательной деятельности	Применение разнообразных форм ИКТ (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.)			1 балл
		Применение инновационных форм использования ИКТ, использует цифровые образовательные ресурсы			1 балл
Организация и результативность внеурочной деятельности по предмету	Достижения обучающихся в ВОШ (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
		Городской	1 балл	10 баллов	15 баллов
		Региональный	5 баллов	15 баллов	25 баллов
		Всероссийский	25 баллов	50 баллов	75 баллов
	Достижения обучающихся в олимпиаде на «Кубок Гагарина» (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
		Городской	1 балл	10 баллов	15 баллов
		Региональный	5 баллов	15 баллов	25 баллов
	Достижения обучающихся в очных НПК, конкурсах исследовательских работ, спортивных соревнованиях, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
		Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов
		Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов
		Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов
		Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов
	Участие и достижения обучающихся в дистанционных НПК, конкурсах исследовательских работ, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	2 балла	3 балла	
		Региональный	3 балла	5 баллов	
		Всероссийский	5 баллов	10 баллов	
		Международный	10 баллов	15 баллов	
	Участие и достижения обучающихся в очных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	2 балла	3 балла	
		Региональный	3 балла	5 баллов	
		Всероссийский	5 баллов	10 баллов	
		Международный	10 баллов	15 баллов	
	Участие и достижения обучающихся в дистанционных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
Городской		1 балл	2 балла		
Региональный		2 балла	3 балла		
Всероссийский		3 балла	5 баллов		
Международный		7 баллов	10 баллов		
Доля обучающихся, успевающих не более, чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлеченных в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету	10-25% - 1 балл	26-50% - 2 балла	51-75% - 3 балла	76-100% - 4 балла	
Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по данному предмету, посещающих дополнительные занятия по предмету	10-25% - 1 балл	26-50% - 2 балла	51-75% - 3 балла	76-100% - 4 балла	
Наличие утвержденного проекта (за рамками функционала классного руководителя)	Классный – 1 балл				
	Внутришкольный – 2 балла				
	Межшкольный – 3 балла				
Проведение консультаций для будущих первоклассников	3 балла				
Проведение консультаций с выпускниками 9 классов	3 балла				
Проведение консультаций с выпускниками 11	3 балла				

	классов						
Организация воспитательной работы	Снижение (отсутствие, положительная динамика) опозданий, пропусков учащимися уроков без уважительной причины	2 балла					
	Активная работа с обучающимися, состоящими на различных видах профилактического учета	3 балла					
	Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета (ВШУ, ПДН, КДН)	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете - 3 балла					
		Положительная динамика - 2 балла					
		Классный – 1 балл					
	Наличие утвержденного проекта	Внутришкольный – 2 балла					
		Межшкольный – 3 балла					
		25-50% - 2 балла					
	Охват горячим питанием учащихся	50-75% - 5 баллов					
		75-100% - 10 баллов					
		Вовлечение родителей в воспитательный процесс					
	Высокая посещаемость родительских собраний (не менее 75%) - 2 балла	Активное участие родителей в воспитательных мероприятиях – 2 балла					
Организация и проведение мероприятий различного уровня (суммируются баллы за все мероприятия)		<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Помощник</b>	<b>Организатор</b>		
		Школьный	1 балл	1 балл	2 балла		
		Городской	1 балл	2 балла	5 баллов		
		Региональный	2 балла	3 балла	10 баллов		
Всероссийский	3 балла	10 баллов	15 баллов				
Профессиональное развитие учителя, обобщение и трансляция личного педагогического опыта	Участие в очных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов		
		Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов		
		Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов		
	Участие в дистанционных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	0 баллов	2 балла	3 балла		
		Региональный	1 баллов	3 балла	5 баллов		
		Всероссийский	2 баллов	5 баллов	10 баллов		
	Международный	3 балла	10 баллов	15 баллов			
		Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года», «Педагог года», «Воспитатель года»	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	<b>Группа поддержки</b>
			Городской	10 баллов	25 баллов	50 баллов	5 баллов
			Региональ	25 баллов	50 баллов	75 баллов	10 баллов
Всероссий	50 баллов		75 баллов	100 баллов	20 баллов		
ский							
Наставничество, работа с молодыми педагогами	3 балла						
Руководство педагогической практикой студентов	Воспитательная практика - 1 балл						
	Предметная практика - 1 балл за каждого						
Участие в комиссиях различного уровня работа в творческих группах («Олимпиадик», «Эрудит» и др.), в экспертных группах	<b>Уровень</b>						
	Городской – 5 баллов	Региональный – 10 баллов	Всероссийский – 25 баллов				
Участие в комиссиях различного уровня работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, НПК	<b>Уровень</b>						
	Городской – 3 баллов	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 10 баллов				
Руководство методическими объединениями	ШМО – 2 балла		ГМО – 10 баллов				
Проведение предметных декад, месячников	Участник - 1 балл		Организатор - 3 балла				
Участие учителя в инновационной, экспериментальной деятельности, апробации, работа по авторской программе, разработка программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов и др.	10 баллов						
Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете при условии регулярного обновления	2 балла						
Семинар, мастер-класс, открытый урок, выставка, вебинар по предмету	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Докладчик</b>				
	Городской	0 баллов	3 балла				
	Региональный	2 балла	7 баллов				
Публикации в СМИ (размещение в сети интернет)	Всероссийский	3 балла	10 баллов				
	<b>Уровень</b>						
	Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов				
Публикации в СМИ (печатные работы) (за каждую публикацию)	<b>Уровень</b>						
	Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов				
	Повышение квалификации и/или профессиональная подготовка	КПК – 10 баллов	бакалавриат, специалитет, переподготовка – 10 баллов				

Деятельность по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма на уроках физ.культуры	3 балла
	Отсутствие травматизма в период дежурства	3 балла
	Дежурство на переменах	2 балла
	Организация дежурства по школе	3 балла
Участие в организации и проведении работы в микрорайоне по всеобучу		3 балла
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период		3 балла

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре

Показатель	Критерий	Шкала оценивания			
Участие педагога в разработке и реализации основной программы дошкольного образования	Степень реализации основной образовательной программы дошкольного образования (на основе системы планирования работы, результатов контроля за реализацией педагогом образовательной программы дошкольного образования)	10 баллов			
	Качество разработки и реализации рабочих программ в соответствии с ФГОС	5 баллов			
	Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками группы	5 баллов			
	Работа с детьми раннего возраста (адаптация)	3 балла			
	Использование ИКТ в образовательной деятельности	Применение разнообразных форм ИКТ (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.)			
Применение инновационных форм использования ИКТ, использует цифровые образовательные ресурсы					1 балл
Организация и результативность участия в мероприятиях различного уровня	Достижения обучающихся в олимпиаде на «Кубок Гагарина» (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
		Городской	1 балл	10 баллов	15 баллов
	Региональный	5 баллов	15 баллов	25 баллов	
	Достижения обучающихся в очных НПК, конкурсах исследовательских работ, спортивных соревнованиях, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
		Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов
		Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов
		Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов
	Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов	
	Участие и достижения обучающихся в дистанционных НПК, конкурсах исследовательских работ, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	2 балла	3 балла	
		Региональный	3 балла	5 баллов	
		Всероссийский	5 баллов	10 баллов	
	Международный	10 баллов	15 баллов		
	Участие и достижения обучающихся в очных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	2 балла	3 балла	
		Региональный	3 балла	5 баллов	
Всероссийский		5 баллов	10 баллов		
Международный	10 баллов	15 баллов			
Участие и достижения обучающихся в дистанционных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
	Городской	1 балл	2 балла		
	Региональный	2 балла	3 балла		
	Всероссийский	3 балла	5 баллов		
Международный	7 баллов	10 баллов			
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие родителями воспитанников	Вовлечение родителей в воспитательный процесс	Высокая посещаемость родительских собраний (не менее 75%) - 2 балла			
		Активное участие родителей в воспитательных мероприятиях – 2 балла			
	Организация и проведение мероприятий различного уровня (суммируются баллы за все мероприятия)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Помощник</b>	<b>Организатор</b>
		Школьный	1 балл	1 балл	2 балла
		Городской	1 балл	2 балла	5 баллов
		Региональный	2 балла	3 балла	10 баллов
	Всероссийский	3 балла	10 баллов	15 баллов	
	Информационно-коммуникативные связи с родителями: - оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей; - оформление тематических уголков.	1 балл			
Проведение открытых мероприятий, дней открытых дверей для родителей		3 балла			

	Привлечение родителей к деятельности ДОУ (благоустройство участков, групп)	3 балла				
Профессиональное развитие учителя, обобщение и трансляция личного педагогического опыта	Участие в очных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов	
		Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов	
		Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов	
		Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов	
	Участие в дистанционных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	0 баллов	2 балла	3 балла	
		Региональный	1 баллов	3 балла	5 баллов	
		Всероссийский	2 баллов	5 баллов	10 баллов	
		Международный	3 балла	10 баллов	15 баллов	
	Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года», «Педагог года», «Воспитатель года»	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	<b>Группа поддержки</b>
		Городской	10 баллов	25 баллов	50 баллов	5 баллов
		Региональный	25 баллов	50 баллов	75 баллов	10 баллов
		Всероссийский	50 баллов	75 баллов	100 баллов	20 баллов
	Наставничество, работа с молодыми педагогами		3 балла			
	Руководство педагогической практикой студентов		Воспитательная практика - 1 балл			
		Предметная практика - 1 балл за каждого				
Участие в комиссиях различного уровня - работа в творческих группах («Олимпиадник», «Эрудит» и др.), в экспертных группах	<b>Уровень</b>					
	Городской – 5 баллов	Региональный – 10 баллов	Всероссийский – 25 баллов			
Участие в комиссиях различного уровня - работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, НПК	<b>Уровень</b>					
	Городской – 3 баллов	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 10 баллов			
Разработка тематических копилочек, картотек		3 балла				
Участие учителя в инновационной, экспериментальной деятельности, апробации, работа по авторской программе, разработка программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов и др.		10 баллов				
Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете при условии регулярного обновления		2 балла				
Семинар, мастер-класс, открытый урок, выставка, вебинар по предмету	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Докладчик</b>			
	Городской	0 баллов	3 балла			
	Региональный	2 балла	7 баллов			
	Всероссийский	3 балла	10 баллов			
Публикации в СМИ (размещение в сети интернет)	<b>Уровень</b>					
	Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов			
Публикации в СМИ (печатные работы) (за каждую публикацию)	<b>Уровень</b>					
	Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов			
Повышение квалификации и/или профессиональная подготовка	КПК – 10 баллов	бакалавриат, специалитет, переподготовка – 10 баллов				
	2 балла					
Деятельность по сохранению и укреплению здоровья воспитанников	Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (заболеваемость воспитанников группы, равная среднему показателю по ДОУ или ниже)	50-70%	70%-80%	80%-90%	90%-100%	
		1 балл	2 балла	3 балла	5 баллов	
	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время пребывания в ДОУ	2 балла				
		2 балла				
Участие в организации и проведении работы в микрорайоне по всеобучу		3 балла				
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период		3 балла				

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего вожатого

Показатель	Критерий	Шкала оценивания			
		Уровень/статус	Участник	Помощник	Организатор
Организация и результативность деятельности	Организация и проведение мероприятий различного уровня (суммируются баллы за все мероприятия)	Школьный	1 балл	1 балл	2 балла



		Городской	1 балл	2 балла	5 баллов	
		Региональный	2 балла	3 балла	10 баллов	
		Всероссийский	3 балла	10 баллов	15 баллов	
	Вовлечение родителей в воспитательные мероприятия	2 балла				
	Диагностические работы – качественное участие и тематический анализ работы	Организатор, ассистент	1 балл			
	Использование ИКТ в образовательной деятельности	Применение разнообразных форм ИКТ (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.)			1 балл	
		Применение инновационных форм использования ИКТ, использует цифровые образовательные ресурсы			1 балл	
	Достижения обучающихся в олимпиаде на «Кубок Гагарина» (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	1 балл	10 баллов	15 баллов	
		Региональный	5 баллов	15 баллов	25 баллов	
	Достижения обучающихся в очных НПК, конкурсах исследовательских работ, спортивных соревнованиях, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов	
		Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов	
		Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов	
		Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов	
	Участие и достижения обучающихся в дистанционных НПК, конкурсах исследовательских работ, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	2 балла	3 балла		
		Региональный	3 балла	5 баллов		
		Всероссийский	5 баллов	10 баллов		
	Участие и достижения обучающихся в очных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	2 балла	3 балла		
		Региональный	3 балла	5 баллов		
		Всероссийский	5 баллов	10 баллов		
	Участие и достижения обучающихся в дистанционных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	1 балл	2 балла		
Региональный		2 балла	3 балла			
Всероссийский		3 балла	5 баллов			
Наличие утвержденного проекта (за рамками функционала классного руководителя)	Классный – 1 балл					
	Внутришкольный – 2 балла					
	Межшкольный – 3 балла					
Профессиональное развитие учителя, обобщение и трансляция личного педагогического опыта	Участие в очных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов	
		Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов	
		Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов	
		Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов	
	Участие в дистанционных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	0 баллов	2 балла	3 балла	
		Региональный	1 баллов	3 балла	5 баллов	
		Всероссийский	2 баллов	5 баллов	10 баллов	
		Международный	3 балла	10 баллов	15 баллов	
	Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года», «Педагог года», «Воспитатель года»	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	<b>Группа поддержки</b>
		Городской	10 баллов	25 баллов	50 баллов	5 баллов
		Региональный	25 баллов	50 баллов	75 баллов	10 баллов
		Всероссийский	50 баллов	75 баллов	100 баллов	20 баллов
	Наставничество, работа с молодыми педагогами	3 балла				
	Руководство педагогической практикой студентов	Воспитательная практика - 1 балл				
		Предметная практика - 1 балл за каждого				
	Участие в комиссиях различного уровня работа в творческих группах («Олимпиадик», «Эрудит» и др.), в экспертных группах	<b>Уровень</b>				
		Городской – 5 баллов	Региональный – 10 баллов	Всероссийский – 25 баллов		
	Участие в комиссиях различного уровня работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, НПК	<b>Уровень</b>				
		Городской – 3 баллов	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 10 баллов		
	Руководство методическими объединениями	ШМО – 2 балла		ГМО – 10 баллов		
	Проведение предметных декад, месячников	Участник - 1 балл		Организатор - 3 балла		
	Участие учителя в инновационной, экспериментальной деятельности, апробации, работа по авторской программе, разработка	10 баллов				

	программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов и др.			
	Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете при условии регулярного обновления	2 балла		
	Семинар, мастер-класс, открытый урок, выставка, вебинар по предмету	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Докладчик</b>
		Городской	0 баллов	3 балла
		Региональный	2 балла	7 баллов
	Публикации в СМИ (размещение в сети интернет)	<b>Уровень</b>		
Городской – 3 балла		Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов	
Публикации в СМИ (печатные работы) (за каждую публикацию)	<b>Уровень</b>			
	Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов	
Повышение квалификации и/или профессиональная подготовка	КПК – 10 баллов	бакалавриат, специалитет, переподготовка – 10 баллов		
Деятельность по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма в период дежурства	3 балла		
	Дежурство на переменах	2 балла		
Участие в организации и проведении работы в микрорайоне по всеобучу	3 балла			
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла			

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога

Показатель	Критерий	Шкала оценивания			
		до 50% - 3 балла	до 80% - 5 баллов	более 80% - 7 баллов	
Деятельность по защите прав ребенка, образовательно-профилактическая работа с обучающимися и родителями деятельности	Охват системой работы по формированию правовой культуры обучающихся	до 50% - 3 балла	до 80% - 5 баллов	более 80% - 7 баллов	
	Охват системой работы по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)	до 50% - 3 балла	до 80% - 5 баллов	более 80% - 7 баллов	
	Коррекция отклонений в развитии обучающихся (положительная динамика среднего балла у обучающихся с проблемами в обучении)	На уровне прошлого года – 1 балл		Выше уровня прошлого года – 3 балла	
	Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)	3 балла			
	Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей, обучающихся (воспитанников) в оформлении правоустанавливающих документов	3 балла			
	Работа педагога по защите прав обучающихся социально-незащищенных категорий	Работа по патронажу семей, находящихся в социально опасном положении	3 балла		
		Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости, правоохранительных, благотворительных и других организаций	3 балла		
		Работа по патронажу опекаемых детей	3 балла		
	Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту	На уровне прошлого года - 3 балла	Выше уровня прошлого года – 5 баллов		
	Взаимодействие с родителями учащихся	3 балла			
	Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных кружковой деятельностью	25-50% - 1 балл	50-75% - 3 балла	75-100% - 5 баллов	
	Охват детей с девиантным поведением и детей из социально незащищенных категорий организованными формами труда в каникулярное время	25-50% - 1 балл	50-75% - 3 балла	75-100% - 5 баллов	
Организация питания обучающихся льготных категорий	25-50% - 1 балл	50-75% - 3 балла	75-100% - 5 баллов		
Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета (ВШУ, ПДН, КДН)	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете – 10 баллов		Положительная динамика – 5 баллов		
Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в КНД, ПДН, и др.	10 баллов				

	Организация и проведение мероприятий различного уровня (суммируются баллы за все мероприятия)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Помощник</b>	<b>Организатор</b>	
		Школьный	1 балл	1 балл	2 балла	
		Городской	1 балл	2 балла	5 баллов	
		Региональный	2 балла	3 балла	10 баллов	
	Всероссийский	3 балла	10 баллов	15 баллов		
	Диагностические работы – качественное участие и тематический анализ работы	Организатор, ассистент			1 балл	
		Член комиссии по проверке работ			1 балл	
	Использование ИКТ в образовательной деятельности	Применение разнообразных форм ИКТ (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.)			1 балл	
Применение инновационных форм использования ИКТ, использует цифровые образовательные ресурсы			1 балл			
Проведение консультаций для будущих первоклассников	3 балла					
Проведение консультаций с выпускниками 9 классов	3 балла					
Проведение консультаций с выпускниками 11 классов	3 балла					
Организация и результативность внеурочной деятельности по предмету	Достижения обучающихся в олимпиаде на «Кубок Гагарина» (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	1 балл	10 баллов	15 баллов	
		Региональный	5 баллов	15 баллов	25 баллов	
	Достижения обучающихся в очных НПК, конкурсах исследовательских работ, спортивных соревнованиях, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов	
		Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов	
		Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов	
	Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов		
	Участие и достижения обучающихся в дистанционных НПК, конкурсах исследовательских работ, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	2 балла	3 балла		
		Региональный	3 балла	5 баллов		
		Всероссийский	5 баллов	10 баллов		
	Международный	10 баллов	15 баллов			
	Участие и достижения обучающихся в очных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	2 балла	3 балла		
		Региональный	3 балла	5 баллов		
		Всероссийский	5 баллов	10 баллов		
	Международный	10 баллов	15 баллов			
	Участие и достижения обучающихся в дистанционных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	1 балл	2 балла		
		Региональный	2 балла	3 балла		
		Всероссийский	3 балла	5 баллов		
	Международный	7 баллов	10 баллов			
	Профессиональное развитие учителя, обобщение и трансляция личного педагогического опыта	Участие в очных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
			Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов
			Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов
			Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов
		Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов	
Участие в дистанционных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах		<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	0 баллов	2 балла	3 балла	
		Региональный	1 баллов	3 балла	5 баллов	
		Всероссийский	2 баллов	5 баллов	10 баллов	
Международный		3 балла	10 баллов	15 баллов		
Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года», «Педагог года», «Воспитатель года»		<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	<b>Группа поддержки</b>
		Городской	10 баллов	25 баллов	50 баллов	5 баллов
		Региональный	25 баллов	50 баллов	75 баллов	10 баллов
		Всероссийский	50 баллов	75 баллов	100 баллов	20 баллов
Наставничество, работа с молодыми педагогами		3 балла				
Руководство педагогической практикой студентов		Воспитательная практика - 1 балл				
		Предметная практика - 1 балл за каждого				
Участие в комиссиях различного уровня работа в творческих группах («Олимпиадик», «Эрудит» и др.), в экспертных группах		<b>Уровень</b>				
		Городской – 5 баллов	Региональный – 10 баллов	Всероссийский – 25 баллов		
Участие в комиссиях различного уровня работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, НПК		<b>Уровень</b>				
	Городской – 3 баллов	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 10 баллов			
Руководство методическими объединениями	ШМО – 2 балла		ГМО – 10 баллов			

	Проведение предметных декад, месячников	Участник - 1 балл	Организатор - 3 балла	
	Участие учителя в инновационной, экспериментальной деятельности, апробации, работа по авторской программе, разработка программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов и др.	10 баллов		
	Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете при условии регулярного обновления	2 балла		
	Семинар, мастер-класс, открытый урок, выставка, вебинар по предмету	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Докладчик</b>
		Городской	0 баллов	3 балла
		Региональный	2 балла	7 баллов
		Всероссийский	3 балла	10 баллов
Публикации в СМИ (размещение в сети интернет)	<b>Уровень</b>			
	Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов	
Публикации в СМИ (печатные работы) (за каждую публикацию)	<b>Уровень</b>			
	Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов	
Повышение квалификации и/или профессиональная подготовка	КПК – 10 баллов	бакалавриат, специалитет, переподготовка – 10 баллов		
Деятельность по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма в период дежурства	3 балла		
	Дежурство на переменах	2 балла		
Участие в организации и проведении работы в микрорайоне по всеобучу	3 балла			
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла			

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога-психолога

Показатель	Критерий	Шкала оценивания		
		75-85% - 1 балл	85-95% - 2 балла	95-100% - 3 балла
Деятельность по защите прав ребенка, образовательно-профилактическая работа с обучающимися и родителями	Доля первоклассников с высоким и хорошим уровнем адаптации к новым условиям обучения	75-85% - 1 балл	85-95% - 2 балла	95-100% - 3 балла
	Доля вновь прибывших обучающихся с высоким и хорошим уровнем адаптации к новым условиям обучения	75-85% - 1 балл	85-95% - 2 балла	95-100% - 3 балла
	Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами	Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими занятиями	До 50% - 1 балл	Свыше 50 - 3 балла
		Доля учащихся, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими занятиями	До 50% - 1 балл	Свыше 50 - 3 балла
	Коррекция отклонений в развитии обучающихся (положительная динамика среднего балла у обучающихся с проблемами в обучении)	На уровне прошлого года – 1 балл	Выше уровня прошлого года – 3 балла	
	Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на различных видах профилактического учета (ВШУ, ПДН, КДН)	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете – 10 баллов	Положительная динамика – 5 баллов	
	Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья	5 баллов		
	Организация работы школьной ПМПК	5 баллов		
	Взаимодействие педагога-психолога с администрацией и специалистами образовательного учреждения (наличие психолого-педагогической)	Педагог-психолог работает изолировано, по запросу – 0 баллов Периодически взаимодействует с работниками учреждения - 1 балл Постоянно взаимодействует с работниками и администрацией учреждения – 3 балла		
	Взаимодействие с родителями учащихся	3 балла		
Востребованность услуг участниками образовательного процесса	Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами	Доля учащихся, охваченных диагностическими процедурами	До 50% - 1 балл	Свыше 50 - 3 балла
		Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами	До 50% - 1 балл	Свыше 50 - 3 балла
		Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами	До 50% - 1 балл	Свыше 50 - 3 балла

		процедурами			
	Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в КНД, ПДН. и др.	10 баллов			
	Организация и проведение мероприятий различного уровня (суммируются баллы за все мероприятия)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Помощник</b>	<b>Организатор</b>
		Школьный	1 балл	1 балл	2 балла
		Городской	1 балл	2 балла	5 баллов
		Региональный	2 балла	3 балла	10 баллов
		Всероссийский	3 балла	10 баллов	15 баллов
	Диагностические работы – качественное участие и тематический анализ работы	Организатор, ассистент			1 балл
		Член комиссии по проверке работ			1 балл
	Использование ИКТ в образовательной деятельности	Применение разнообразных форм ИКТ (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.)			1 балл
		Применение инновационных форм использования ИКТ, использует цифровые образовательные ресурсы			1 балл
	Проведение консультаций для будущих первоклассников	3 балла			
	Проведение консультаций с выпускниками 9 классов	3 балла			
	Проведение консультаций с выпускниками 11 классов	3 балла			
Организация и результативность внеурочной деятельности по предмету	Достижения обучающихся в олимпиаде на «Кубок Гагарина» (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
		Городской	1 балл	10 баллов	15 баллов
		Региональный	5 баллов	15 баллов	25 баллов
	Достижения обучающихся в очных НПК, конкурсах исследовательских работ, спортивных соревнованиях, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
		Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов
		Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов
		Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов
		Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов
	Участие и достижения обучающихся в дистанционных НПК, конкурсах исследовательских работ, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	2 балла	3 балла	
		Региональный	3 балла	5 баллов	
		Всероссийский	5 баллов	10 баллов	
	Участие и достижения обучающихся в очных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	2 балла	3 балла	
		Региональный	3 балла	5 баллов	
		Всероссийский	5 баллов	10 баллов	
	Участие и достижения обучающихся в дистанционных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
		Городской	1 балл	2 балла	
		Региональный	2 балла	3 балла	
		Всероссийский	3 балла	5 баллов	
	Международный	7 баллов	10 баллов		
	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
	Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов	
	Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов	
	Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов	
	Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов	
	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
	Городской	0 баллов	2 балла	3 балла	
	Региональный	1 баллов	3 балла	5 баллов	
	Всероссийский	2 баллов	5 баллов	10 баллов	
	Международный	3 балла	10 баллов	15 баллов	
Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года», «Педагог года», «Воспитатель года»	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	<b>Группа поддержки</b>
	Городской	10 баллов	25 баллов	50 баллов	5 баллов
	Региональный	25 баллов	50 баллов	75 баллов	10 баллов
	Всероссийский	50 баллов	75 баллов	100 баллов	20 баллов
Наставничество, работа с молодыми педагогами	3 балла				
Руководство педагогической практикой студентов	Воспитательная практика - 1 балл				
	Предметная практика - 1 балл за каждого				
Участие в комиссиях различного уровня работа в творческих группах («Олимпионик», «Эрудит» и др.), в экспертных группах	<b>Уровень</b>				
	Городской – 5 баллов	Региональный – 10 баллов	Всероссийский – 25 баллов		
Участие в комиссиях различного уровня работа в	<b>Уровень</b>				

	составе жюри конкурсов, олимпиад, НПК	Городской – 3 баллов	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 10 баллов
	Руководство методическими объединениями	ШМО –2 балла		ГМО – 10 баллов
	Проведение предметных декад, месячников	Участник - 1 балл		Организатор - 3 балла
	Участие учителя в инновационной, экспериментальной деятельности, апробации, работа по авторской программе, разработка программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов и др.	10 баллов		
	Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний об учебном предмете при условии регулярного обновления	2 балла		
	Семинар, мастер-класс, открытый урок, выставка, вебинар по предмету	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Докладчик</b>
		Городской	0 баллов	3 балла
		Региональный	2 балла	7 баллов
	Публикации в СМИ (размещение в сети интернет)	Всероссийский	3 балла	10 баллов
		<b>Уровень</b>		
		Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов
	Публикации в СМИ (печатные работы) (за каждую публикацию)	<b>Уровень</b>		
		Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов
		КПК – 10 баллов	бакалавриат, специалитет, переподготовка – 10 баллов	
Деятельность по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Отсутствие травматизма в период дежурства	3 балла		
	Дежурство на переменах	2 балла		
Участие в организации и проведении работы в микрорайоне по всеобучу		3 балла		
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период		3 балла		

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности специалиста по охране труда

Критерий	Шкала оценивания			
Отсутствие/низкий уровень травматизма сотрудников	10 баллов			
Отсутствие/низкий уровень травматизма обучающихся	10 баллов			
Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	5 баллов			
Активное участие в проведении экологических субботников	3 балла			
Качественное ведение документации, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.	5 баллов			
Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами	3 балла			
Отсутствие травматизма в период дежурства	3 балла			
Дежурство по школе	2 балла			
Организация и проведение мероприятий различного уровня (суммируются баллы за все мероприятия)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Помощник</b>	<b>Организатор</b>
	Школьный	1 балл	1 балл	2 балла
	Городской	1 балл	2 балла	5 баллов
	Региональный	2 балла	3 балла	10 баллов
	Всероссийский	3 балла	10 баллов	15 баллов
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла			

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности секретаря учебной части

Критерий	Шкала оценивания
Качественное ведение делопроизводства, личных дел, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)	7 баллов
Отсутствие ошибок при составлении писем и других документов	7 баллов
Оформление документов воинского учета	7 баллов
Оформление документации пенсионного фонда	7 баллов
Работа с архивом	7 баллов
Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами	5 балла
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего библиотекой

Критерий	Шкала оценивания			
Сохранение и развитие библиотечного фонда (отсутствие недостатков и излишек при инвентаризации имущества, рейды по проверке учебников)	5 баллов			
Высокая читательская активность обучающихся (процент обучающихся, регулярно посещающих библиотеку выше 80%)	3 балла			
Оформление стационарных, тематических выставок	3 балла			
Внедрение информационных технологий в работу библиотеки	5 баллов			
Активная работа по обеспечению школы учебниками	5 баллов			
Проведение библиотечных уроков, мероприятий по пропаганде чтения	3 балла			
Организация подписки на периодические издания	5 баллов			
Организация подвоза учебников	3 балла			
Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами	3 балла			
Отсутствие травматизма в период дежурства	3 балла			
Дежурство по школе	2 балла			
Организация и проведение мероприятий различного уровня (суммируются баллы за все мероприятия)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Помощник</b>	<b>Организатор</b>
	Школьный	1 балл	1 балл	2 балла
	Городской	1 балл	2 балла	5 баллов
	Региональный	2 балла	3 балла	10 баллов
	Всероссийский	3 балла	10 баллов	15 баллов
Достижения обучающихся в олимпиаде на «Кубок Гагарина» (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
	Городской	1 балл	10 баллов	15 баллов
Достижения обучающихся в очных НПК, конкурсах исследовательских работ, спортивных соревнованиях, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей, по участникам оценивается только достижение уровня)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
	Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов
	Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов
	Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов
	Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов
Участие и достижения обучающихся в дистанционных НПК, конкурсах исследовательских работ, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
	Городской	2 балла	3 балла	
	Региональный	3 балла	5 баллов	
	Всероссийский	5 баллов	10 баллов	
Участие и достижения обучающихся в очных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
	Городской	2 балла	3 балла	
	Региональный	3 балла	5 баллов	
	Всероссийский	5 баллов	10 баллов	
Участие и достижения обучающихся в дистанционных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>	
	Городской	1 балл	2 балла	
	Региональный	2 балла	3 балла	
	Всероссийский	3 балла	5 баллов	
Участие в очных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
	Городской	1 балл	5 баллов	10 баллов
	Региональный	3 балла	10 баллов	15 баллов
	Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов
	Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов
Участие в дистанционных научно-практических конференциях, профессиональных конкурсах	<b>Уровень/статус</b>	<b>Участник</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>
	Городской	0 баллов	2 балла	3 балла
	Региональный	1 балл	3 балла	5 баллов
	Всероссийский	2 балла	5 баллов	10 баллов
	Международный	3 балла	10 баллов	15 баллов
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла			

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

Критерий	Шкала оценивания			
Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	5 баллов			
Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	5 баллов			
Качественное проведение генеральных уборок	5 баллов			
Активное участие в ремонтных работах	10 баллов			
Участие в организации и проведении разгрузочно-погрузочных, транспортных работ	3 балла			

Активное участие в проведении экологических субботников	3 балла
Обеспечение бесперебойной работы столовой	3 балла
Отсутствие травматизма в период дежурства	3 балла
Дежурство по школе	2 балла
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

Критерий	Шкала оценивания
Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	5 баллов
Содержание территории в соответствии с требованиями СанПин	5 баллов
Содержание пришкольного участка в соответствии с требованиями СанПин	3 балла
Качественный покос травы	5 баллов
Активное участие в ремонтных работах	10 баллов
Участие в организации и проведении разгрузочно-погрузочных, транспортных работ	3 балла
Активное участие в проведении экологических субботников	3 балла
Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев, замена отсутствующего работника).	5 баллов
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

Критерий	Шкала оценивания
Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства	7 баллов
Своевременное реагирование на возникающие ЧС	7 баллов
Отсутствие конфликтных ситуаций	5 баллов
Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	5 баллов
Отсутствие хищений материального имущества по вине работника	5 баллов
Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	5 баллов
Уборка территории учреждения, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	5 баллов
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности вахтера

Критерий	Шкала оценивания
Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	5 баллов
Своевременное реагирование на возникающие ЧС	5 баллов
Отсутствие конфликтных ситуаций	5 баллов
Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	5 баллов
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарному состоянию	5 баллов
Отсутствие хищений материального имущества по вине работника	5 баллов
Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	5 баллов
Уборка территории учреждения, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком	5 баллов
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

Критерий	Шкала оценивания
Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	5 баллов
Качественное ведение делопроизводства	5 баллов
Использование в работе компьютерной техники, умение работать с компьютерными программами	3 балла
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния	3 балла
Отсутствие срыва уроков вследствие неисправности техники и оборудования	3 балла
Содержание лабораторного оборудования, компьютерной техники и другой техники в исправном состоянии	3 балла
Отсутствие травматизма в период дежурства	3 балла



Дежурство по школе	2 балла
Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	3 балла
Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарному состоянию	3 балла
Отсутствие хищений материального имущества по вине работника	3 балла
Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	3 балла
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя

Критерий	Шкала оценивания
Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	5 баллов
Качественное проведение генеральных уборок	5 баллов
Активное участие в ремонтных работах	5 баллов
Низкая заболеваемость детей	5 баллов
Активное участие в проведении экологических субботников	5 баллов
Отсутствие конфликтных ситуаций	5 баллов
Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера	5 баллов
Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	5 баллов
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей медсестры

Критерий	Шкала оценивания
Обеспечение контроля за качественным питанием	5 баллов
Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний (собрание) - оформление тематических уголков	5 баллов
Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН	5 баллов
Высокий процент посещаемости детьми ДОУ	7 баллов
Низкая заболеваемость детей.	7 баллов
Активное участие в проведении экологических субботников	5 баллов
Отсутствие конфликтных ситуаций	5 баллов
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла

3.2. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников школы.

3.3. Премирование работников также может осуществляться:

№ п/п	Основание	Размер премии (руб.)
1.	По итогам работы за календарный год	до одной ставки заработной платы (оклада)
2.	За выполнение целевой работы, определенной приказом руководителя	до 50% ставки заработной платы (оклада)
3.	К Международному Дню учителя, Дню дошкольного работника	1000 рублей
4.	К Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины)	1000 рублей
5.	К юбилейным датам работников (50, 55 (для женщин), 60 (для мужчин), 75 лет)	в размере ставки заработной платы (оклада)
6.	В связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами	1000 рублей

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оказании материальной помощи работникам**  
**МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.

1.2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые при наличии финансовых средств работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.

1.3. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд стимулирования;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

1.4. Порядок и условия оказания материальной помощи директору учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа городского комитета профсоюзной организации.

**II. Условия оказания материальной помощи работникам**

2.1. Материальная помощь работникам может быть оказана при наличии финансовых средств в следующих случаях:

№ п/п	Основания	Максимальный размер
1.	Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, платные операции	4000 руб.
2.	Пострадавшим от стихийных бедствий, несчастных случаев на производстве, хищение личного имущества работника	4000 руб.
3.	Работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста	4000 руб.
4.	Лицам, проработавшим в учреждении не менее 10 лет и потерявшим работу	в размере МРОТ
5.	Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет	2000 руб.
6.	Смерть близких родственников работника, самого работника, неработающего пенсионера	1 ставка (оклад)
7.	Рождение ребенка в семье работника	1 ставка (оклад)

8.	Увольнение в связи с выходом на пенсию	1 ставка (оклад)
9.	Работникам при уходе в очередной отпуск	1 ставка (оклад)
10.	Молодым специалистам (1 раз в год)	1 ставка (оклад)
11.	К Дню пожилых людей (пенсионерам)	2000 руб.
12.	- по другим причинам (определяется учреждением)	

### **III. Порядок оказания материальной помощи**

- 3.1. Материальная помощь оказывается при наличии финансовых средств на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.
- 3.2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.
- 3.3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.
- 3.4. В случае смерти самого работника или неработающего пенсионера материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны.
- 3.5. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более одного раза в год, а при наличии финансовой возможности – и более одного раза.
- 3.6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о комиссии по рассмотрению установления иных стимулирующих выплат работникам МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ

#### 1. Общие положения

- 1.1. Комиссия по рассмотрению установления иных стимулирующих выплат работникам МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ является общественным органом.
- 1.2. К числу стимулирующих выплат относятся: выплаты (премии, доплаты, надбавки) за выполнение работ, не предусмотренных основными должностными обязанностями, за напряженность и высокое качество работы и др.
- 1.3. Стимулирующие выплаты могут носить периодичный или разовый характер.
- 1.4. Комиссия избирается на собрании трудового коллектива в количестве 9 человек из представителей администрации образовательного учреждения, представителей профсоюзного комитета и наиболее компетентных и опытных членов педагогического и непедагогического состава работников школы, утверждается приказом директора школы.
- 1.5. Срок работы комиссии определяется собранием трудового коллектива школы.
- 1.6. Любой член комиссии может сложить с себя полномочия по личному заявлению, а также может быть отозван коллективом, если за это проголосует больше половины его членов.
- 1.7. В случае выбытия по тем или иным причинам членов комиссии дополнительные выборы производятся в том случае, если комиссия не может полноценно выполнять свои функции. Выборы нового состава комиссии проводятся в случае выбытия более половины состава комиссии, даже если срок ее полномочий не истек.
- 1.8. В своей деятельности комиссия руководствуется действующими нормативными документами, регулирующими порядок и систему оплаты труда работников образовательных учреждений: Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан в новой редакции, утвержденным Постановлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан №1929 от 20.08.2014 г., Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ, Положениями о стимулирующих выплатах и премировании работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ.

## **2. Цели и задачи комиссии.**

2.1. Целью работы комиссии является соблюдение принципа справедливости и объективности при назначении стимулирующих выплат, социально-экономическая защита работников.

2.2. Установлением обоснованных премий (доплат и надбавок) работникам школы решаются следующие задачи:

- стимулирование расширения должностных обязанностей работника по его личному согласию и инициативе;
- обеспечение материальной поддержки работникам, выполняющим сложные работы;
- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- стимулирование повышения эффективности, результативности и качества работы сотрудников.

## **3. Функции и порядок работы комиссии.**

3.1. Комиссия может принимать участие в разработке проектов Положения о стимулирующих выплатах работникам школы.

3.2. Работу комиссии возглавляет председатель, который избирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.3. Секретарь комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам комиссии, ведёт протоколы заседаний, ведёт иную документацию комиссии.

3.4. С сентября по декабрь текущего года включительно ведётся мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утверждённым критериям и показателям.

С целью объективного определения размеров стимулирования на основании изученных информативных материалов комиссия проводит:

- обобщение предложений заместителей директора, курирующих различные направления работы;
- учет мотивированного мнения профсоюзного комитета;
- изучение информации, предоставленной руководителями МО о результативности, качестве работы, участии в мероприятиях и др.;
- анализ информации о творческой, научной, методической, организационной, хозяйственной деятельности работников школы, предоставленной администрацией школы;

- установление фактов работы с отклонением от нормативных условий труда. Необходимые для аналитической работы материалы представляются директору школы ответственными (заместители руководителя, представители профкома, руководители МО, члены трудового коллектива) в установленные сроки (на основании решения собрания трудового коллектива, комиссии или приказа). Комиссия имеет право приглашать на свои заседания, по необходимости, любого члена трудового коллектива, а также затребовать дополнительный материал, необходимый для работы.

3.5. Во втором полугодии продолжается мониторинг профессиональной деятельности работника по утверждённым критериям и показателям для расчёта стимулирующих надбавок по распределению стимулирующих выплат с оформлением протокола.

- 3.6. При вынесении решения о назначении размера выплат используется балльная система, при которой определяется базовая сумма одного балла. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчётов:
- а) вычисление суммы баллов, полученных работником;
  - б) вычисление стоимости одного балла по формуле: общий стимулирующий фонд делится на сумму баллов, полученных всеми работниками;
  - в) общая сумма назначенной выплаты равна произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных работником.
- 3.7. Комиссия по представлению администрации рассматривает вопросы о назначении стимулирующих выплат отдельным группам или работникам школы и дает объективное заключение.
- 3.8. Ход заседаний комиссии и ее решение оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.
- 3.9. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.
- 3.10. Заседание комиссии может быть инициировано председателем комиссии, директором школы.
- 3.11. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов комиссии.
- 3.12. Решения комиссии принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.
- 3.13. Директор школы издает соответствующий приказ о назначенном материальном стимулировании работников школы на основании решения комиссии. О решениях, принятых комиссией, информируются все работники школы в части, их касающейся.
- 3.14. Разногласия, возникающие между комиссией и директором школы по вопросу назначения доплат и стимулирующих выплат или их размерам, рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.
- 3.15. В случае возникновения трудового спора по назначению стимулирующих выплат работник имеет право в соответствии со ст. 382 ТК РФ обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: в комиссию по трудовым спорам учреждения или суд.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

### Соглашение по охране труда

Соглашение по охране труда (далее – Соглашение) имеет своей целью улучшение и повышение эффективности охраны труда.

Соглашение разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым Кодексом РФ, Уставом МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Стороны договорились в том, что:

#### **Работодатель:**

1.1. Издаёт приказы, распоряжения по созданию здоровых и безопасных условий труда для обеспечения требований санитарных правил и норм в организации деятельности образовательного учреждения, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда и здоровья; назначает лиц, ответственных за конкретное направление работы; заслушивает отчеты руководителей структурных подразделений; создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов комиссии по охране труда.

1.2. Проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном Федеральными законами от 28.12.2013 N 421-ФЗ, N 426-ФЗ.

1.3. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций". ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ "Организация обучения по безопасности труда. Общие положения".

1.4. Разрабатывает, утверждает и размножает инструкции по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям в школе. Согласовывает с профкомом в установленном порядке.

1.5. Разрабатывает и утверждает программы вводного инструктажа и отдельно программы инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.

1.6. Обеспечивает школу законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности

1.7. Разрабатывает и утверждает перечень работ и должностей, на которые по условиям труда установлены:

- ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке;
- право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск;
- своевременная выдача работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, согласно «Переченю профессий и должностей работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими

средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами».

1.8. Проводит общий технический осмотр зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год – весной и осенью).

1.9. Организует комитеты (комиссии) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.

1.10. Организует и проводит административно-общественный контроль по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом

1.11. Организует комиссии по проверке знаний по охране труда сотрудников школы.

1.12. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с сотрудниками школы и обучающимися.

1.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

### **Профком:**

2.1. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спец.одежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

2.2. Добивается избрания из состава трудового коллектива уполномоченного по охране труда.

2.3. Принимает участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда.

2.4. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда.

2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с сотрудниками школы.

2.6. Обращается к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

2.8. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других сотрудников школы;

2.9. Проводит работу по оздоровлению детей сотрудников школы.

## **1. Мероприятия по охране труда на 2019-2022 г.г.**

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
1	2	4	5
<b>I. Организационные мероприятия</b>			
1.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	1 раз в 3 года	Администрация, профком
2.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи	Ежегодно	Администрация, профком, специалист по охране труда



3.	Организация оборудования кабинетов уголками по охране труда	По необходимости	Администрация, профком
4.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	1 раз в 5 лет	Администрация, профком, специалист по охране труда
5.	Разработка программ инструктажей по охране труда	1 раз в 5 лет	Администрация, профком, специалист по охране труда
6.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	По необходимости	Администрация
7.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда	Ежегодно	Администрация, профком, специалист по охране труда
<b>II. Технические мероприятия</b>			
1.	Косметический ремонт классов и здания	Ежегодно	Администрация
2.	Приобретение ученических столов с регулировкой наклона поверхности рабочей плоскости для кабинетов начальных классов	2019-2020	Администрация
3.	Ремонт или замена линолеума в кабинетах музыки, русского языка (№ 3-03), географии, истории (№ 3-01), башкирского языка (№ 2-04), № 2-16, информатики, химии, лаборантской физики, в пристрое коридор, в обеденном зале	2019-2022	Администрация
4.	Замена ветхих оконных рам в коридоре на 2 этаже, в кабинетах № 2-03, № 1-09, в кабинете для обучения навыкам приготовления пищи	2019-2022	Администрация
5.	Оборудование кабинета физики специальным демонстрационным столом на подиуме	2019-2022	Администрация
6.	Оборудование кабинетов физики и химии ученическими столами с устойчивым к действию агрессивных химических веществ покрытием и защитными бортиками по наружному краю	2019-2022	Администрация
7.	Оборудование туалетов для мальчиков и девочек кабинетами с дверями без запоров	2019-2022	Администрация
8.	Оборудование кабинета биологии и лаборантской, лаборантской физики, кабинетов начальных классов № 2-01, № 2-02, № 2-03, № 1-08, № 1-05, № 1-04, № 1-02, буфета умывальными раковинами с подводкой холодной и горячей воды. В кабинетах физики, химии и лаборантской химии, в кабинетах начальных классов № 1-09, № 1-03, № 1-06, в туалетах, в комнате для обучения навыкам приготовления пищи – к умывальным раковинам подвести горячее водоснабжение	2019-2022	Администрация
9.	Замена ламп накаливания на энергосберегающие лампы	Ежегодно	Администрация
10.	Проведение перезарядки огнетушителей	1 раз в 2 года	Заместитель директора, курирующий административно-хозяйственную деятельность

11.	Текущий ремонт систем водопровода и канализации	Ежегодно	Заместитель директора, курирующий административно-хозяйственную деятельность
12.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	Ежегодно	Заместитель директора, курирующий административно-хозяйственную деятельность
13.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	По необходимости	Администрация, заместитель директора, курирующий административно-хозяйственную деятельность
14.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	По необходимости	Администрация, заместитель директора, курирующий административно-хозяйственную деятельность
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>			
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	Ежегодно	Администрация
2.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	1 раз в 2 года	Администрация, профком, специалист по охране труда
3.	Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	1 раз в 5 лет	Администрация
4.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений) аптечками для оказания первой помощи	Постоянно	Администрация
5.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки	По необходимости	Администрация, профком
6.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)	По необходимости	Администрация, заместитель директора, курирующий административно-хозяйственную деятельность
<b>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>			
1.	Обеспечение работников, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	По графику	Администрация, заместитель директора, курирующий административно-хозяйственную деятельность
2.	Обеспечение работников смывающими и (или)	По	Администрация,

	обезвреживающими средствами	необходимости	заместитель директора, курирующий административно-хозяйственную деятельность
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	По необходимости	Администрация, заместитель директора, курирующий административно-хозяйственную деятельность
<b>V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>			
1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	По необходимости	Администрация
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	По графику	Администрация, профком
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	По необходимости	Администрация

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах (обследованиях) работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ

#### 1. Общие положения

1.1. Медицинские обследования состояния здоровья работников школы – важнейшая составляющая в системе профилактических мер, направленных на определение пригодности работников выполнять работу по данной профессии или должности, а также для выявления и предупреждения профессиональных заболеваний в течение их трудовой деятельности.

1.2. Медицинские осмотры могут быть как предварительными (при поступлении на работу), периодическими (в течение трудовой деятельности) так и внеплановыми (при возникновении потребности в их проведении).

1.3. Директор школы совместно с профсоюзной организацией разрабатывает и утверждает список контингента работников школы, обязанных проходить предварительные и периодические медицинские осмотры.

1.4. Нормативными документами, определяющими и регламентирующими организацию и порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) для работников школы являются: Трудовой кодекс РФ (ст. 212), Закон РФ «Об образовании в РФ», Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н (Приложения 2 и 3).

1.5. Врачи-специалисты, проводящие предварительный или периодический медицинские осмотры работников школы или лиц, поступающих на работу, виды лабораторных и инструментальных исследований, обязательные во время предварительного или периодического медицинского осмотра, определяются Приложением №2 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н.

1.6. Директор школы не имеет права заключить трудовой договор с работником, не прошедшим в установленном порядке обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) или имеющим медицинские противопоказания, выявленные в ходе осмотра.

1.7. Работник не может быть допущен к исполнению трудовых обязанностей, если он не прошел обязательный периодический медицинский осмотр (обследование) или в ходе его были выявлены противопоказания к продолжению выполнения трудовых функций.

#### 2. Проведение предварительных медицинских осмотров.

2.1. Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу в школу проводятся с целью определения соответствия

состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

2.2. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (форма 1), выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

2.3. Лицо, поступающее на работу в школу, может проходить медицинский осмотр в медицинских организациях любой формы собственности, имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, или в медицинской организации, с которой школа имеет договор на проведение медицинских осмотров (обследований).

2.4. Направление выдается лицу, поступающему на работу (работнику), под роспись.

2.5. Секретарь обязан организовать учет выданных направлений.

2.6. На лицо, проходящее предварительный осмотр, в медицинской организации оформляются: медицинская карта амбулаторного больного, в которой отражаются заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и инструментальных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического медицинского осмотра, а также паспорт здоровья работника – в случае если он ранее не оформлялся, в котором указывается:

- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН;

- фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол, паспортные данные (серия, номер, кем выдан, дата выдачи), адрес регистрации по месту жительства (пребывания), телефон, номер страхового полиса ОМС лица, поступающего на работу (работника);

- наименование работодателя;

- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;

- наименование структурного подразделения работодателя, в котором будет занято лицо, поступающее на работу, наименование должности (профессии) или вида работы;

- наименование медицинской организации, к которой прикреплен работник для постоянного наблюдения, фактический адрес местонахождения;

- заключения врачей-специалистов, принимавших участие в проведении предварительного или периодического медицинского осмотра работника, результаты лабораторных и инструментальных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического медицинского осмотра.

Каждому паспорту здоровья присваивается номер и указывается дата его заполнения.

На каждого работника ведется один паспорт здоровья. По окончании осмотра паспорт здоровья выдается работнику на руки.

2.7. Предварительный осмотр является завершенным в случае осмотра лица, поступающего на работу, всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных Перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (приложение N 2 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н).

2.8. Лицо, поступающее на работу, представляет в школу оформленное медицинской организацией, подписанное председателем медицинской комиссии с указанием

фамилии и инициалов, заверенное печатью медицинской организации заключение, в котором указываются:

- дата выдачи заключения,
- фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол лица, поступающего на работу (работника),
- наименование работодателя,
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы,
- наименование вредного производственного фактора(-ов) и (или) вида работы,
- результат медицинского осмотра (медицинские противопоказания выявлены, не выявлены).

2.9. В случае заключения трудового договора с лицом, проходившим предварительный медицинский осмотр за счет собственных средств, работодатель возмещает произведенные им затраты на основании представленных им документов.

### **3. Проведение периодических медицинских осмотров.**

3.1. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее - периодические осмотры) проводятся в целях:

- 1) динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний;
- 2) выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения, и распространения заболеваний;
- 3) своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников;
- 4) своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;
- 5) предупреждения несчастных случаев на производстве.

3.2. Директор школы заключает договор на проведение периодических осмотров с медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами (далее - медицинские организации).

3.3. Медицинская организация несет ответственность за качество проведения периодических осмотров.

3.4. На основании утвержденного списка контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, директор школы составляет поименные списки, которые направляет в указанную медицинскую организацию.

3.5. В целях организованного и оперативного прохождения работниками школы периодических медицинских осмотров, не допущения нарушения учебного и воспитательного процессов, работодатель издает приказ, в котором определяется:

- контингент работников, обязанных пройти медицинские осмотры (обследования),
- место прохождения медицинских осмотров (обследований),

- период прохождения медицинских осмотров (обследований) – дата, время, согласованные с медицинской организацией.

3.6. Перед проведением периодического осмотра работодатель (его уполномоченный представитель) обязан вручить лицу, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр (форма 1).

3.7. Периодические осмотры проводятся 1 раз в год в соответствии с Перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (приложение N 2 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н).

3.8. Периодический осмотр является завершенным в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных в Перечне работ, что фиксируется в паспорте здоровья работника.

3.9. По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение в порядке, установленном п. 2.7. настоящего Положения.

3.10. На основании результатов периодического осмотра в установленном порядке определяется принадлежность работника к одной из диспансерных групп в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, с последующим оформлением в медицинской карте и паспорте здоровья рекомендаций по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний – по дальнейшему наблюдению, лечению и реабилитации.

3.11. По итогам проведения осмотров медицинская организация, не позднее чем через 30 дней после завершения периодического медицинского осмотра, обобщает результаты проведенных периодических осмотров работников и совместно с территориальными органами федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, и представителями работодателя, составляет заключительный акт, который утверждается председателем врачебной комиссии, заверяется печатью медицинской организации и в течение 5 дней направляется работодателю.

#### **4. Оплата медицинских осмотров. Источники средств на их финансирование. Налогообложение.**

4.1. В соответствии с действующим законодательством (ст. 212, 213 Трудового кодекса РФ, ст. 48 Закона РФ от 28.12.2012г. № 273 - ФЗ «Об образовании в РФ») директор школы обязан организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

4.2. Контроль за планированием средств на проведение обязательных медицинских осмотров (обследований), а также за их расходованием осуществляет Комиссия по охране труда школы, в обязанности которой входит контроль за правильным и

своевременным проведением обязательных медицинских осмотров работников школы.

4.3. В соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

4.4. Расходы на оплату времени, затраченного работниками на прохождение медицинских осмотров, относятся к расходам на оплату труда (п. 7 ст. 255 Налогового кодекса РФ).

4.5. Стоимость услуг, связанных с медицинским осмотром, обязательное проведение которого предусмотрено законодательством РФ, не подлежит обложению Единым социальным налогом (ЕСН) и налогом на доходы физических лиц (НДФЛ) как установленная законодательством РФ компенсационная выплата (ст. 238 и 217 НК РФ).

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 15»**  
**городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан**  
(наименование организации (предприятия), форма собственности, отрасль экономики)

Код ОГРН 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**НАПРАВЛЕНИЕ НА ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ (ПЕРИОДИЧЕСКИЙ)  
МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР (ОБСЛЕДОВАНИЕ)**

Направляется в \_\_\_\_\_  
(наименование медицинской организации, адрес регистрации, код по ОГРН)

1. Ф.И.О. \_\_\_\_\_

2. Дата рождения \_\_\_\_\_

3. Поступающий на работу/работающий (нужно подчеркнуть) \_\_\_\_\_

4. Цех, участок \_\_\_\_\_

5. Вид работы, в которой работник освидетельствуется \_\_\_\_\_

6. Стаж работы в том виде работы, в котором освидетельствуется \_\_\_\_\_

7. Предшествующие профессии (работы), должность и стаж работы в них \_\_\_\_\_

8. Вредные и (или) опасные вещества и производственные факторы:

8.1. Химические факторы \_\_\_\_\_

(номер пункта или пунктов Перечня\*, перечислить)

8.2. Физические факторы \_\_\_\_\_

(номер пункта или пунктов Перечня\*, перечислить)

8.3. Биологические факторы \_\_\_\_\_

(номер пункта или пунктов Перечня\*, перечислить)

8.4. Тяжесть труда (физические перегрузки) \_\_\_\_\_

(номер пункта или пунктов Перечня\*, перечислить)

9. Профессия (работа) Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а так же детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность. Приложение 2 п.18.

(номер пункта или пунктов Перечня\*, перечислить)

Директор \_\_\_\_\_  
(должность уполномоченного представителя) (подпись уполномоченного представителя) (Ф.И.О.)  
МП

\* Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)





**ПЕРЕЧЕНЬ  
РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ  
ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ (ОБСЛЕДОВАНИЯ) РАБОТНИКОВ**

№ п/п	Наименование работ и профессий	Периодичность осмотров	Участие врачей-специалистов <sup>1,2,3</sup>	Лабораторные и функциональные исследования <sup>1,2</sup>	Дополнительные медицинские противопоказания <sup>4</sup>
18	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	1 раз в год	Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог *Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем – не реже 1 раза в год, либо по эпидпоказаниям	Заболевания и бактерионосительство: 1) брюшной тиф, паратифы, сальмонеллез, дизентерия; 2) гельминтозы; 3) сифилис в заразном периоде; 4) лепра; 5) заразные кожные заболевания: чесотка, трихофития, микроспория, парша, актиномикоз с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела; 6) заразные и деструктивные формы туберкулеза легких, внелегочный туберкулез с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук; гонорея (все формы) – только для работников медицинских и детских дошкольных учреждений, непосредственно связанные с обслуживанием детей – на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля.
19	Работы в детских и подростковых сезонных оздоровительных организациях	1 раз в год	Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог *Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею при поступлении на работу Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем – по эпидпоказаниям Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и	Заболевания и бактерионосительство: 7) брюшной тиф, паратифы, сальмонеллез, дизентерия; 8) гельминтозы; 9) сифилис в заразном периоде; 10) лепра; 11) заразные кожные заболевания: чесотка, трихофития, микроспория, парша, актиномикоз с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела; 12) заразные и деструктивные формы туберкулеза легких, внелегочный туберкулез с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук; 13) гонорея (все формы) – только для работников медицинских и детских дошкольных учреждений, непосредственно связанные с обслуживанием детей – на срок проведения лечения антибиотиками и получения

				в дальнейшем – не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям	отрицательных результатов первого контроля.
20	Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях, в том числе санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха, а также социальных приютах и домах престарелых	1 раз в год	Дерматовенеролог Оториноларинголог Стоматолог *Инфекционист	Рентгенография грудной клетки Исследование крови на сифилис Мазки на гонорею Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем – по эпидпоказаниям Исследования на гельминтозы при поступлении на работу и в дальнейшем – не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям	Заболевания и бактерионосительство: 14) брюшной тиф, паратифы, сальмонеллез, дизентерия; 15) гельминтозы; 16) сифилис в заразном периоде; 17) лепра; 18) заразные кожные заболевания: чесотка, трихофития, микроспория, парша, актиномикоз с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела; 19) заразные и деструктивные формы туберкулеза легких, внелегочный туберкулез с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук; гонорея (все формы) – только для работников медицинских и детских дошкольных учреждений, непосредственно связанные с обслуживанием детей – на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля.

<1> При проведении предварительных и периодических медицинских осмотров всем обследуемым в обязательном порядке проводятся: клинический анализ крови (гемоглобин, цветной показатель, эритроциты, тромбоциты, лейкоциты, лейкоцитарная формула, СОЭ); клинический анализ мочи (удельный вес, белок, сахар, микроскопия осадка); электрокардиография; цифровая флюорография или рентгенография в 2-х проекциях (прямая и правая боковая) легких; биохимический скрининг: содержание в сыворотке крови глюкозы, холестерина. Все женщины осматриваются акушером-гинекологом с проведением бактериологического (на флору) и цитологического (на атипичные клетки) исследования не реже 1 раза в год; женщины в возрасте старше 40 лет проходят 1 раз в 2 года маммографию или УЗИ молочных желез.

<2> Участие специалистов, объем исследования, помеченных "звездочкой" (\*) - проводится по рекомендации врачей-специалистов, участвующих в предварительных и периодических медицинских осмотрах.

<3> Участие врача-терапевта, врача-психиатра и врача-нарколога при прохождении предварительного и периодического медицинского осмотра является обязательным для всех категорий обследуемых.

<4> Дополнительные медицинские противопоказания являются дополнением к общим медицинским противопоказаниям.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**Перечень профессий и должностей работников  
МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ, имеющих право на  
обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами  
индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество)
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Лаборант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником дежурный	1
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием до износа	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные до износа	1
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары

Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**Перечень должностей  
работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ  
с ненормированным рабочим днем  
и продолжительностью дополнительного отпуска**

№ п/п	Должность	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Директор	5 дней
2.	Заместитель директора по воспитательной работе	5 дней
3.	Секретарь	3 дня

**Основание:**

Постановление Правительства РФ от 11.12.2002г. № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях» (с изменениями Постановление Правительства Российской Федерации №993, от 30.09. 2014г.);

Письмо Министра просвещения СССР и ЦК профсоюза работников Просвещения от 09.07.1970г. №67-М.

Трудовой Кодекс Российской Федерации - статья 119.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10  
к коллективному договору

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**Форма расчётного листка**

<b>Сотрудник:</b>		<b>Наименование учреждения</b>
<b>Табельный номер:</b>	Рабочих дней в месяце	Дата рождения: г.
Должность: Учитель		Мин. ставка (оклад): Кол.ст. 1.00
Должность: Воспитатель		Мин. ставка (оклад): Кол.ст. 1.00
Фонд НДФЛ (год)	Сумма НДФЛ (год)	Фонд ПФР мес (год): ( )
Стандартный вычет НДФЛ (год)	Ст.выч.НДФЛ (мес)	Стр: (0.00) Нак: 0.00 ( 0.00)
Примененный имуществ. вычет	0,00	Номер ПФР:

<b>Постоянные начисления</b>				
С) Проверка письменных работ			01.01.09- . .	
С) Высшее профессиональное			01.01.09- . .	
С) Квалификация (педстаж) педработникам			01.01.09- . .	
Итого С) стимулирующие выплаты				
К) За специфику работы			1 01.01.09- . .	
- Итого К) компенсационные выплаты				
Оплата по часам			01.01.09- . .	

Вид	Дни	Часы	Перио	Сумма	Вид	Период	Сумма
<b>1. Начислено</b>					<b>2. Удержано</b>		
Оплата по часам					НДФЛ		
Компенсационная выплата							
Стимулирующая выплата							
Районный коэффициент							
<b>Всего начислено</b>					<b>Всего удержано</b>		
Долг за учрежд. на начало месяца				0,00	Долг за учрежд. на конец месяца		

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

### Форма Трудового договора с педагогом

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

г. Стерлитамак

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Шарипова Ильгиза Фанисовича, с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый (ая) в дальнейшем «Педагог», с другой стороны, именуемые совместно «Стороны», заключили настоящий договор о нижеследующем:

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящий трудовой договор регулирует трудовые и иные связанные с ними отношения между Педагогом и Работодателем.

1.2. По настоящему трудовому договору Педагог обязуется выполнять обязанности по должности \_\_\_\_\_ в МАОУ «СОШ № 15» городского округа г.Стерлитамак РБ в соответствии с должностной инструкцией, с подчинением трудовому распорядку школы, а Работодатель обязуется обеспечивать Педагогу необходимые условия работы, своевременную выплату заработной платы, необходимые социально-бытовые условия в соответствии с действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

1.3. Дата начала работы «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

1.4. Трудовой договор заключается на:

- неопределенный срок;
- определенный срок.

1.5. Трудовой договор является договором:

- по основному месту работы;
- о работе по совместительству.

1.6. При приеме на работу Работнику устанавливается:

- испытательный срок продолжительностью \_\_\_\_\_;
- испытательный срок не устанавливается.

#### 2. Обязанности сторон

##### Педагог обязан:

2.1. Выполнять надлежащим образом функциональные обязанности в соответствии с должностной инструкцией, прилагаемой к настоящему Договору;

- 2.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- 2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 2.4. Своевременно и точно исполнять распоряжения администрации школы, не противоречащие предмету Договора и трудовому законодательству;
- 2.5. Бережно относиться к имуществу школы и других работников;
- 2.6. Выполнять установленные нормы труда;
- 2.7. Выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты и обеспечивать охрану жизни и здоровья, обучающихся в период образовательного процесса;
- 2.8. Участвовать в установленном порядке в итоговой аттестации обучающихся;
- 2.9. Заменять на уроках временно отсутствующих учителей по распоряжению заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе;
- 2.10. Соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка школы, иные локальные нормативные акты школы;
- 2.11. Готовиться к проведению занятий, систематически повышать свою профессиональную квалификацию, участвовать в деятельности методических объединений и других формах методической работы, принятых в школе;
- 2.12. Участвовать в работе Педагогического совета школы;
- 2.13. Проходить периодические бесплатные медицинские обследования;
- 2.14. Выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом школы, настоящим трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции Педагога.

**Работодатель обязан:**

- 2.15. Предоставить Педагогу работу в соответствии с условиями настоящего договора;
- 2.16. Оборудовать рабочее место Педагога в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;
- 2.17. Неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам Педагога, улучшать условия его труда и быта;
- 2.18. Своевременно, не реже двух раз в месяц, выплачивать Педагогу обусловленную настоящим договором заработную плату;
- 2.19. Проводить инструктаж Педагога по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
- 2.20. Создать условия для повышения Педагогом профессиональной квалификации;
- 2.21. В установленном порядке осуществлять медицинское и социальное страхование;
- 2.22. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда Педагога при увеличении стажа, присвоении квалификационной категории, увеличении объема учебной нагрузки и в других случаях;
- 2.23. Осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Педагога в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 2.24. Своевременно предоставлять сведения в отношении Педагога в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- 2.25. Исполнять иные обязанности, определенные Уставом школы, законодательством Российской Федерации.

### **3. Права сторон**

**Педагог имеет право:**

- 3.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;



- 3.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.3. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- 3.4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- 3.5. На отдых, обеспечиваемый нормальной продолжительностью рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 3.6. На обязательное социальное страхование;
- 3.7. Участвовать в управлении школой в порядке, определяемом Уставом школы;
- 3.8. На защиту профессиональной чести и достоинства;
- 3.9. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- 3.10. Защищать свои интересы самостоятельно или через представителя, в том числе и адвоката, в случае дисциплинарного расследования связанного с нарушением Педагогом норм профессиональной этики;
- 3.11. На конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- 3.12. Свободно выбирать и использовать методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники, методы оценки знаний обучающихся;
- 3.13. Повышать квалификацию;
- 3.14. Аттестоваться на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получить ее в случае успешного прохождения аттестации;
- 3.15. На социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации, дополнительные льготы, предоставляемые в республике и городе педагогическим работникам школы, а также льготы и материальную поддержку, предоставляемую работникам школы согласно локальным нормативным актам школы;
- 3.16. Давать обучающимся во время занятий и перемен обязательные распоряжения, относящиеся к организации занятий и соблюдению дисциплины.

**Работодатель имеет право:**

- 3.17. Изменять и расторгать трудовой договор с Педагогом в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- 3.18. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 3.19. Проверять работу Педагога (в том числе путём посещения уроков, предварительно уведомив об этом Педагога не менее чем за 10 мин.);
- 3.20. Давать оценку качеству работы Педагога;
- 3.21. Контролировать соблюдение Педагогом Устава и Правил внутреннего трудового распорядка школы, иных локальных нормативных актов школы, а также настоящего договора;
- 3.22. Привлекать Педагога к дисциплинарной и материальной ответственности, за виновные действия (бездействия) в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 3.23. Перевести в установленном порядке Педагога сроком до одного месяца на работу, не обусловленную настоящим договором, в случаях производственной необходимости, необходимости замещения временно отсутствующего педагогического работника или временного простоя Педагога.

#### **4. Оплата труда, другие условия материального обеспечения труда Педагога**

4.1. На день подписания трудового договора Педагогу в соответствии с «Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г.Стерлитамак РБ» устанавливается: минимальная ставка (ст. мин.) по должности «\_\_\_\_\_» на \_\_\_\_ ст. \_\_\_\_\_рублей;

4.2. Педагогу устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1 районный коэффициент 1,15 на всю заработную плату.

4.3. Педагогу с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются следующие повышающие коэффициенты (ПК):

4.3.1. ПК за квалификационную категорию или за стаж педагогической работы \_\_\_\_\_

4.3.2. ПК за высшее образование \_\_\_\_\_

4.3.3. ПК за ученую степень или почетное звание \_\_\_\_\_

4.3.4. ПК как молодому педагогу \_\_\_\_\_

4.4. Педагогу с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются следующие повышающие коэффициенты (ПК) за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника:

4.4.1. ПК за классное руководство \_\_\_\_\_

4.4.2. ПК за заведование методическим объединением \_\_\_\_\_

4.4.3. ПК за заведование кабинетами \_\_\_\_\_

4.4.4. за проверку тетрадей \_\_\_\_\_

4.5. Педагогу устанавливается Персональный ПК \_\_\_\_\_

4.6. Педагогу при наличии фонда стимулирования выплачиваются премии и иные стимулирующие выплаты в соответствии с «Положением о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ».

4.7. Педагогу при наличии фонда стимулирования оказывается материальная помощь в соответствии с «Положением о порядке оказания материальной помощи работникам МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ».

4.8. Педагогу в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере \_\_\_\_\_руб. Сумма выплаченной компенсации налогообложению не подлежит.

4.9. Школа в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также пенсионные взносы. В случаях и порядке, установленных соответствующими нормативными актами. Школа выплачивает Педагогу пособия по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет и иные пособия, на которые Педагог имеет право.

#### **5. Условия труда**

5.1. Работодатель предоставляет Педагогу рабочее место, оснащенное необходимым для занятий оборудованием (включая мебель). Помещение для занятий и оборудование должны соответствовать правилам и нормам охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, а также санитарным нормам.

#### **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время Педагога состоит из нормируемой его части, включающей проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, и части рабочего времени, не имеющего четких границ, и определяется учебным расписанием,

планами и графиками, а также должностными обязанностями, предусмотренными Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка школы, настоящим трудовым договором и должностной инструкцией.

6.2. Расписание занятий составляется школой исходя из педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

6.3. Выполнение трудовых обязанностей, помимо проведения учебных занятий, осуществляется Педагогом в соответствии с планом, утверждаемым Работодателем, или на основе самопланирования, когда контролю поддается только результат, а не продолжительность работы.

6.4. Учебная нагрузка на новый учебный год, объем преподавательской работы с распределением по классам (группам) устанавливается Работодателем до ухода Педагога в очередной отпуск.

6.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Педагога. В эти периоды Педагог привлекается Работодателем к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки Педагога до начала каникул. График работы Педагога в каникулы утверждает приказом Работодатель.

6.6. Педагогу предоставляется в летний период ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

## **7. Ответственность сторон. Порядок разрешения споров**

7.1. Работодатель и Педагог несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, Уставом школы и законодательством Российской Федерации.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Педагогом по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Педагогу могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 Трудового кодекса РФ).

7.3. Педагог может быть привлечен к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации.

7.4. Работодатель несет материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации в случаях:

а) причинения Работнику ущерба в результате увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей;

б) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.5. Трудовые споры сторон по вопросам соблюдения условий настоящего договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам школы и/или судом в порядке, установленном законодательством.

## **8. Сроки**

8.1. Настоящий трудовой договор действует со дня подписания «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Первый день работы Педагога в школе «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## 9. Изменение, дополнение, прекращение трудового договора

9.1. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его изменении или дополнении, которые оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

9.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон в следующих случаях:

- а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов школы;
- б) по инициативе любой из сторон настоящего трудового договора;
- в) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора, за исключением трудовой функции, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Педагог уведомляется об этом в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения.

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

## 10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Республики Башкортостан и органов местного самоуправления и локальными нормативными актами школы.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Педагога, второй – у Педагога.

## 11. Адреса сторон и другие сведения

<b>Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан</b> Адрес: 453118, Республика Башкортостан, городской округ, город Стерлитамак, улица Шаймуратова, 9 Тел.: 8 (3473) 31-00-15 ИНН: 0268012659  Директор _____ И.Ф. Шарипов	_____
	_____
	Адрес: _____
	_____
	Тел.: _____
	ИНН: _____
	Паспортные данные: _____
	_____
	Страх. пенс. свид-во: _____
	_____ / _____ /

Второй экземпляр договора получил \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

## Форма Трудового договора с техническим персоналом школы

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

№ \_\_\_\_\_

г. Стерлитамак

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Шарипова Ильгиза Фанисовича, с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемая (ый) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, именуемые совместно «Стороны», заключили настоящий договор о нижеследующем.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий трудовой договор регулирует трудовые и иные связанные с ними отношения между Работником и Работодателем.

1.2. По настоящему трудовому договору Работник обязуется выполнять обязанности по должности \_\_\_\_\_ в соответствии с должностной инструкцией, с подчинением трудовому распорядку организации, а Работодатель обязуется обеспечивать Работнику необходимые условия работы, своевременную выплату заработной платы, необходимые социально-бытовые условия в соответствии с действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

1.3. Дата начала работы: \_\_\_\_\_.

1.4. Трудовой договор заключается на:

- неопределенный срок;
- определенный срок.

1.5. Трудовой договор является договором:

- по основному месту работы;
- о работе по совместительству.

1.6. При приеме на работу Работнику устанавливается:

- испытательный срок продолжительностью \_\_\_\_\_;
- испытательный срок не устанавливается.

### 2. Права и обязанности сторон

2.1. Права Работника:

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспечиваемый нормальной продолжительностью. Рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- обязательное социальное страхование.

2.2. Обязанности Работника:

- добросовестное и своевременное выполнение своих трудовых обязанностей в соответствии с должностной инструкцией и настоящим трудовым договором;
- подчинение Правилам внутреннего трудового распорядка организации, соблюдение трудовой дисциплины;
- соблюдение правил и норм техники безопасности при производстве работ;
- использование всего рабочего времени для производительного труда;
- бережное отношение к имуществу Работодателя и других работников;
- своевременное и точное исполнение распоряжений директора Работодателя;
- по поручению Работодателя – выезд в командировки.

### 2.3. Права Работодателя:

Работодатель имеет право:

- изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- поощрять работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

### 2.4. Работодатель обязан:

- предоставлять Работнику работу в соответствии с условиями настоящего договора;
- предоставлять в его распоряжение необходимые технические и материальные средства в исправном состоянии, оборудовать его рабочее место соответствующей техникой, обеспечивать его средствами индивидуальной защиты согласно характеру выполняемой работы;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, предусмотренные локальными нормативными актами организации;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

## 3. Режим работы и отдыха

### 3.1. Работнику устанавливается:

\_\_\_\_\_ - дневная рабочая неделя (выходные дни: \_\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_ - часовая рабочая неделя

Продолжительность ежедневного перерыва для отдыха и питания \_\_\_\_\_

3.2. Работнику предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпуска \_\_\_\_\_ календарных дней.

3.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

## 4. Оплата труда

4.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией, в течение месячной нормы рабочего времени, Работнику гарантируется выплата должностного оклада в соответствии с профессиональной квалификационной группой.

4.2. Работнику устанавливаются надбавки и доплаты: в соответствии с коллективным договором.

4.3. Надбавки и доплаты выплачиваются в порядке, определенном действующим Положением об оплате труда и Положения о премировании и иных стимулирующих выплатах.

4.4. Заработная плата выплачивается Работнику не реже, чем каждые полмесяца, в дни, определенные Коллективным договором.

4.5. Заработная плата выплачивается Работника, включая, надбавки, доплаты, премии и другие выплаты выплачивается путем перечисления на банковский счет Работника.

## 5. Ответственность сторон

5.1. Работник несет ответственность в соответствии с законодательством:

- за невыполнение или нарушение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором и должностной инструкцией;
- за ущерб, причиненный Работодателю виновными действиями (бездействием) Работника;
- за разглашение сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну организации

5.2. Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством за нарушение или невыполнение обязательств по настоящему трудовому договору.

## 6. Прочие условия

6.1. Споры между Сторонами по выполнению условий настоящего договора, либо о правомерности его прекращения решаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.2. Условия настоящего трудового договора могут быть изменены по взаимному согласию сторон путем заключения соответствующих соглашений об изменении условий трудового договора, в соответствии с положениями статьи 72 ТК РФ, а также в порядке, предусмотренном статьей 74 ТК РФ.

## 7. Адреса сторон и другие сведения

<b>Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан</b> Адрес: 453118, Республика Башкортостан, городской округ, город Стерлитамак, улица Шаймуратова, 9 Тел.: 8 (3473) 31-00-15 ИНН: 0268012659  Директор _____ И.Ф.Шарипов	_____
	_____
	Адрес: _____
	_____
	Тел.: _____
	ИНН: _____
	Паспортные данные: _____
	_____
	Страх. пенс. свид-во: _____
	_____ / _____ /

Второй экземпляр договора получил \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о молодежной комиссии МАОУ «СОШ № 15»**  
**городского округа г. Стерлитамак РБ**

**1. Общие положения**

1.1. Молодежная комиссия профкома (далее – комиссия) создается с целью привлечения молодых специалистов к участию в управлении организацией и общественной работе, защите социально-экономических и трудовых прав молодежи, привлечения ее к активной профсоюзной деятельности.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Уставом и Положением о первичной профсоюзной организации членской организации ФП РБ, решениями вышестоящих профсоюзных органов и настоящим Положением.

1.3. Комиссия утверждается решением профсоюзного комитета на срок его полномочий. При формировании качественного состава комиссии учитываются предложения руководителей и членов профкома, молодежи, работающей в организации. Не менее 2/3 состава комиссии состоит из молодых работников в возрасте до 35 лет.

1.4. Изменения в состав комиссии могут быть внесены на очередном заседании профкома.

1.5. Деятельностью комиссии руководит председатель, являющийся членом профкома.

**2. Обязанности комиссии**

2.1. Содействие профкому в вопросах правовой и экономической защиты молодежи, решения ее социальных вопросов, участие в подготовке проектов решений первичной профсоюзной организации.

2.2. Участие в организации спортивно-оздоровительных мероприятий и профилактической работы, воспитательной и культурно-массовой работы среди молодежи, организация подготовки и проведения слетов, форумов, семинаров, конкурсов.

2.3. Оказание помощи молодым работникам в повышении квалификационного уровня.

2.4. Содействие привлечению молодежи к активному участию в профсоюзной работе, вовлечение молодежи в члены профсоюза.

**3. Права комиссии**

3.1. Комиссия имеет право контролировать своевременное присвоение



соответствующих разрядов и категорий, тарифных ставок и окладов молодым работникам, готовить предложения по их материальному поощрению.

3.2. Комиссия имеет право разрабатывать и вносить в профком предложения по улучшению работы с молодежью.

3.3. Участие в разработке коллективного договора МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ.

#### **4. Организация деятельности комиссии**

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, утвержденным профкомом по представлению председателя комиссии.

4.2. Комиссия работает под руководством профсоюзного комитета МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ.

4.3. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

4.4. Комиссия отчитывается о своей работе перед профсоюзным комитетом.

4.5. Материальное и организационно-техническое обеспечение работы комиссии осуществляется профсоюзным комитетом МАОУ «СОШ № 15» городского округа г. Стерлитамак РБ.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ А.В.Каваценко  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

От работодателя:  
Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ  
\_\_\_\_\_ И.Ф.Шарипов  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

### ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ВИЧ/СПИДА

№ п/п	Содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственные за выполнение
1.	Включение вопросов по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда	Постоянно	Директор, специалист по охране труда
2.	Обучение профактива, специалиста по охране труда по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа	1 раз в год	Директор, профсоюз
3.	Наличие наглядной агитации по предупреждению заражения ВИЧ-инфекцией для работников и посетителей	Постоянно	Медработник
4.	Предоставление работникам информации: - о мерах неспецифической профилактики ВИЧ-инфекции; - основных симптомах заболевания; - важности своевременного выявления. Размещение информации на официальном сайте	Постоянно	Медработник, профсоюз
5.	Проведение инструктажей и соответствующей подготовки по недопущению заражения и контроля, в контексте ВИЧ-инфекции, в случае несчастных случаев на рабочих местах в рамках оказания первой помощи	1 раз в год	Специалист по охране труда, медработник
6.	Обязательное освидетельствование на выявление ВИЧ при поступлении на работу и периодические медосмотры медработников	при поступлении на работу и периодические медосмотры	Директор