

8

От работников

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ

М.Ф. Н.Ч. Макарычева  
«  »    2025г.

От работодателя

8

Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ



И.Ф. Шарипов  
«  »    2025г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 15»  
городского округа город Стерлитамак  
Республики Башкортостан  
на 2025-2027 годы**

Проект коллективного договора прошел предварительное согласование в Стерлитамакской городской организации Общероссийского Профсоюза образования на соответствие положений законодательству

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Стерлитамакской городской организации Общероссийского Профсоюза образования О.Б. Волошенко Волошенко О.Б.

№ 18 от «14»    2025г.



Филиал ГКУ РЦЗН по городу Стерлитамак и Стерлитамакскому району
<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b>
« <u>20</u> » <u>01</u> 20 <u>25</u> г.
Регистрационный номер <u>8</u>
Подпись <u>И.Ф. Шарипов</u>

Коллективный договор подписан  
на общем собрании работников  
13.01.2025 протокол № 1

## 1. 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 на основании и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, действующими Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Башкортостан и Башкирской республиканской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение), отраслевым территориальным соглашением между Администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, муниципальным казенным учреждением «Отдел образования администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан» и Стерлитамакской городской организацией Башкирской республиканской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в вопросах защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также обеспечения стабильной и эффективной деятельности организации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Шарипова Ильгиза Фанисовича (далее – Работодатель); работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Макарычевой Натальи Чеславовны (далее – Профсоюзная организация), действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза).

1.4. Стороны согласились с тем, что первичная организация Профсоюза в лице её выборного органа (далее – Профсоюзный комитет) выступает единственным полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

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

1.6. Работодатель знакомит работников под подпись с текстом настоящего коллективного договора в течение 10 дней после его подписания, а также до заключения трудовых договоров с вновь принятыми работниками.

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа образовательной организации - в течение всего срока её проведения или до внесения в него изменений, дополнений;
- при смене формы собственности образовательной организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации образовательной организации - в течение всего срока ее проведения.

1.8. Настоящий коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством, Отраслевым соглашением, отраслевым территориальным соглашением между Администрацией городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, муниципальным казенным учреждением «Отдел образования администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан» и Стерлитамакской городской организацией Башкирской республиканской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации. Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.9. В случае внесения изменений в Отраслевое соглашение, отраслевое территориальное соглашение, заключения новых соглашений Работодатель или Профсоюзный комитет выходит с инициативой о внесении изменений в настоящий коллективный договор.

1.10. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, изменить или дополнить их.

1.11. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор осуществляется в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 13 января 2025 года и действует в течение трех лет по 13 января 2028 года.

1.15. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора, внесении в него изменений или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.16. К настоящему коллективному договору прилагаются<sup>1</sup>:

1.16.1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (Приложение 1);

1.16.2. Положение об оплате труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (Приложение 2);

1.16.3. Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера (премирования), определении показателей и критериев для работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (Приложение 3);

1.16.4. Соглашение по охране труда Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (приложение 4);

1.16.5. Форма трудового договора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (Приложение 5).

1.16.6. Форма расчётного листка (Приложение 6);

1.17. Приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. В целях развития социального партнерства, договорного регулирования социально-трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений и достижения общественного согласия, Стороны обязуются:

2.1.1. 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.

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

2.1.3. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства (комиссия по ведению коллективных переговоров, комиссия по охране труда, комиссия по трудовым спорам и др.).

2.1.4. Не допускать снижения действующего уровня социальных гарантий, льгот и компенсаций, размеров и условий оплаты труда работников при принятии локальных нормативных актов.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Содействует созданию условий для деятельности Профсоюзной организации, ее выборных органов.

2.2.2. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования образовательной организации и фонда оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, дополнительном профессиональном образовании работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзному комитету полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.2.4. Обеспечивает:

- участие представителей Профсоюзного комитета в осуществлении контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда образовательной организации, в том числе, внебюджетного фонда;

- участие представителей Профсоюзного комитета в работе органов управления образовательной организацией (попечительский,

наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и по иным вопросам деятельности организации;

- соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

2.2.5. Информировывает Профсоюзный комитет о выданных образовательной организации органами государственного, ведомственного, профсоюзного контроля (надзора) предписаниях об устранении выявленных нарушений норм трудового законодательства, своевременно выполняет предписания.

2.2.6. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав Профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, принимает с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.7. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает (утверждает):

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

- решение о возможном расторжении трудового договора с работником – членом Профсоюза в соответствии с п.п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;

- решение о привлечении работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);

- решение о привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);

- состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представление (ходатайства) к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами.

2.2.8. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение школьной документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование основных общеобразовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, программ воспитания, а также ведение классных журналов, дневников обучающихся, планов деятельности классного руководителя и других видов школьной документации, учитывается мнение Профсоюзного комитета.

2.2.9. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, устанавливающие (определяющие):

- порядок проведения аттестации в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (за исключением педагогических работников) (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.214 ТК РФ);
- порядок и условия оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, оказания материальной помощи (Отраслевое соглашение, ст.ст. 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;
- объем педагогической работы (учебной нагрузки) педагогических работников, тарификацию (Отраслевое соглашение);
- объем педагогической работы (учебной нагрузки), заместителей руководителя и совместителей (Отраслевое соглашение, п.10.8 Постановление Правительства РБ от 27.10.2008 № 374);
- расписание уроков (занятий) (Отраслевое соглашение);
- план и график работы организации 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 организации, включая участие в конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебно-воспитательной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в случае простоя (Отраслевое соглашение);
- график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536,);

- введение суммированного учета рабочего времени (Отраслевое соглашение);
- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (Отраслевое соглашение);
- график аттестации работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (Отраслевое соглашение);
- порядок создания, организации работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей (Отраслевое соглашение, п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- нормы профессиональной этики педагогических работников.

### 2.3. Профсоюзная организация:

2.3.1. Уполномочивает председателя первичной профсоюзной организации, либо лицо его замещающее, подписать настоящий коллективный договор, а также возможные изменения к нему.

2.3.2. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательной организации.

2.3.4. Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.5. Разъясняет работникам положения настоящего коллективного договора.

2.3.6. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3.7. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в комиссии по трудовым спорам, органах власти и управления и др. Обращается за помощью и содействием в вышестоящие профсоюзные органы, к профсоюзным юристам.

2.3.8. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из



заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, определенном Профсоюзным комитетом.

2.3.9. В соответствии с действующим законодательством осуществляет контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.10. Добивается отмены (приостановки) управленческих решений работодателя, противоречащих нормам трудового законодательства, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзным комитетом (учета мотивированного мнения).

2.3.11. Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

2.3.12. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

2.3.13. Информировует членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

2.3.14. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза в пределах утвержденной сметы расходов первичной профсоюзной организации.

2.3.15. Ходатайствует о присвоении почетных званий, награждении ведомственными и профсоюзными наградами работников – членов Профсоюза.

2.3.16. Оказывает членам Профсоюза помощь, содействие в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.17. Организует информирование членов Профсоюза, при возможности - правовой всеобуч.

2.3.18. Направляет учредителю (собственнику) образовательной организации заявление в случае нарушения руководителем образовательной организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.3.19. Организует обеспечение детей членов Профсоюза новогодними подарками в пределах утвержденной сметы расходов Профсоюзной организации и в порядке, определенным решением Профсоюзного комитета.

2.3.20. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи в пределах утвержденной сметы расходов Профсоюзной организации.

2.3.21. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.4. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с Профсоюзной организацией как единственным 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.

2.5. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени работников в каникулярный период, Положения о нормах профессиональной этики, а также по другим случаям, предусмотренным трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.6. Стороны считают, что при возникновении споров, связанных с реализацией настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, и недостижения согласия каждая сторона может обратиться по возникшему спору в государственные органы контроля и надзора или суд.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

3.1.2. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

3.1.3. Испытание при приеме на работу, помимо оснований, предусмотренных ст. 70 Трудового кодекса РФ, не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих квалификационную категорию;
- многодетных родителей;
- членов семей военнослужащих участников специальной военной операции.

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

3.1.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 Трудового кодекса РФ, являются: объем учебной нагрузки (педагогической работы), преподаваемые учебные предметы (кружки, дисциплины, курсы, секции и др.), условия оплаты труда, включая размер ставки заработной платы, оклада, повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

Стороны трудового договора определяют содержание его условий с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов образовательной организации, а также рекомендуемых к использованию в работе разработанных образцов и форм кадровых документов.

3.1.6. Условия выполнения, срок и объем учебной нагрузки заместителей руководителя образовательной организации являются обязательными для включения в их трудовые договоры (дополнительные соглашения).

При замещении должностей учителей работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

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

3.1.8. Работа, не обусловленная трудовым договором, может выполняться только с письменного согласия работника наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.9. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в связи с невозможностью продолжения им работы в случаях:

- переезда на новое место жительства, перевода супруга на новое место службы;
- зачисления на очное обучение в образовательную организацию высшего или профессионального образования;
- выхода на страховую пенсию по старости, в т.ч. досрочную;
- необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи, родственником;
- нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.10. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов, в том числе с целью проверки уровня компетенций без письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.1.11. Лица, указанные в ч.3, 3.1, 4 ст.46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», принятые на работу в образовательную организацию, обладают всеми социально-трудовыми правами и гарантиями, предусмотренными действующим законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором и локальными актами образовательной организации.

3.2. Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций классного руководства, регламентируется следующим:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров федерального вознаграждения за классное руководство или снятие с работника функций классного руководства в конкретном классе (класс-комплекте) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении работником классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов, а также случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами;

- сохраняется преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- кандидатуры работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, определяются в конце учебного года с тем, чтобы каждый работник перед уходом в ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководства, другим работником ему устанавливается соответствующая выплата за классное руководство пропорционально времени замещения.

3.3. Применение электронной формы обучения и/или дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения (изменения) нормы часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы.

3.4. При увольнении работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77, п.2, 3 ч.1 ст.81 п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ, работодатель обязан предлагать работнику 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, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

3.5. В целях недопущения ведения (составления, предоставления) педагогическими работниками образовательной организации избыточной документации, в трудовых договорах педагогических работников определяются конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации:

1) для учителей:

- разработка рабочей программы учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- ведение журнала учета успеваемости;
- ведение журнала внеурочной деятельности (для учителей, осуществляющих внеурочную деятельность);
- составление характеристики на обучающегося (по запросу).

2) для педагогов дополнительного образования:

- разработка рабочей программы учебного предмета, кружка, учебного курса, учебного модуля;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме.

3) для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя:

- составление плана воспитательной работы, согласно рабочей программе воспитания, с использованием всех обязательных модулей; программа должна иметь модульную структуру, все модули должны отражать реальную деятельность;
- ведение классного журнала;
- ведение личного дела обучающихся.

3.6. Не допускается возложение на педагогических работников образовательной организации работы, связанной с подготовкой документов, не включенных в перечень, приведенный в п.3.5 настоящего коллективного договора.

3.7. Одновременное ведение (дублирование) журнала успеваемости в электронном и бумажном виде не допускается.

3.8. При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование образовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, программ воспитания, а также ведение классных журналов, дневников обучающихся, планов деятельности классного руководителя и других видов документации, учитывается мнение Профсоюзного комитета образовательной организации.

3.9. Увольнение педагогических работников образовательной организации по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года - после 31 мая текущего года.

3.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, а также в связи с ликвидацией образовательной организации, Работодатель:

3.10.1. Осуществляет увольняемым работникам дополнительные выплаты (помимо предусмотренных законом) за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.10.2. В случаях массового увольнения работников, уведомляет их об увольнении не менее чем за 3 месяца.

3.11. Преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие категории работников:

- имеющие государственные награды, почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;
- которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости (в т.ч. досрочно) осталось менее трех лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- супруги военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3.12. С работниками, включая заместителей, руководителей структурных подразделений (филиалов), их заместителей, реализующими образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовым договорам, предусматривающие использование в работе технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организации определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий

труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Установленная для педагогических работников ч.1 ст.333 Трудового кодекса РФ сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю не является единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени, и не обязывает работников, ведущих часы учебной работы в объеме менее 36 часов в неделю, находиться на рабочем месте сверх определенного недельного объема учебной нагрузки.

4.2. Педагогические работники, ведущие часы учебной работы, привлекаются к педагогической работе в образовательной организации в пределах определенного объема учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

4.3. Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована количеством часов и требует затрат рабочего времени, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и трудовым договором, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

4.4. Объем учебной нагрузки непедагогических работников, ведущих часы учебной работы помимо основной работы в той же организации, определяется руководителем образовательной организации с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.5. При рассмотрении вопросов об определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, необходимо учитывать следующее:

4.5.1. Объем учебной нагрузки учителей верхним пределом не ограничивается. Конкретный объем учебной нагрузки учителя, в том числе в случае превышения 36 часов в неделю, указывается в одном трудовом договоре.

4.5.2. При применении пункта 2.1 приложения № 2 к Приказу 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» (далее - приказ №1601) необходимо иметь в виду, что учебная нагрузка учителей, определяемая в количестве часов в неделю в соответствии с учебным планом, может увеличиваться за счет количества часов, предусматриваемых на внеурочную деятельность, которое непосредственно направлено на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной, финансовой грамотности;

- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий;
- занятий «Семьеведение»;
- иных занятий с обучающимися, если они проводятся учителями еженедельно и включены в расписание занятий.

4.5.3. При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору; производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя.

При выполнении учителем с его письменного согласия учебной работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжающемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

4.6. Определение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком, в длительном отпуске сроком до одного года, либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

4.7. Наступление каникул не является основанием для уменьшения объема учебной нагрузки работников, обучающихся на дому длительно или хронически болеющих детей, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года. Тарификация таких работников осуществляется по 31 августа текущего года.

4.8. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.8.1. При составлении расписания занятий организация исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями.

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.



Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее, чем за 1 рабочий день).

В случае внесения изменений в срочном порядке - с использованием всех доступных средств уведомления.

4.8.2. Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.8.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности (в зависимости от места работы и занимаемой должности) и оплачивается в полном размере при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска (разделить отпуск на части).

4.8.4. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности ежегодного отпуска (56 календарных дней).

4.8.5. В случаях, когда предоставление работнику длительного отпуска сроком до одного года может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательной организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника. Максимально допустимый срок переноса даты начала отпуска - 30 календарных дней.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску<sup>2</sup>.

4.8.6. Применяется следующий перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня:

- руководитель образовательной организации;
  - заместитель руководителя;
  - секретарь, делопроизводитель.
- Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дня.

4.8.7. В соответствии со ст.95 Трудового кодекса РФ накануне нерабочих праздничных дней ограничивается привлечение педагогических работников, ведущих учебную работу к другой части педагогической работы сверх предусмотренной расписанием уроков, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

Работодатель при установлении (объявлении) Правительством Республики Башкортостан дат проведения праздников, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ.

При определении продолжительности оплачиваемых отпусков установленные (объявленные) нерабочие дни (Ураза-Байрам, Курбан-Байрам, День Республики), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.8.8. Учитывая взаимосвязь норм законодательства об образовании и норм трудового законодательства, работникам, имеющим диплом “дипломированного специалиста”, при обучении в магистратуре предоставляются дополнительные дни отпуска в соответствии со статьей 173 Трудового кодекса РФ.

4.9. С учетом производственных и финансовых возможностей, в пределах экономии фонда оплаты труда по заявлению работника ему предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни (дни отдыха) в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности в течение учебного года – 3 дня;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия - 1 день;
- председателям первичных профсоюзных организаций - 3 дня и членам профкома – 1 день;
- мужу при выписке новорожденного из роддома – 1 день;
- работникам, находящимся в отпуске и привлекаемым к проведению итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования - 1 день за каждый экзамен.
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

4.10. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода, определяемого локальным нормативным актом образовательной организации (месяц, квартал, полугодие, год).

Суммированный учет рабочего времени вводится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Министерством семьи, труда и социальной защиты населения

Республики Башкортостан о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что в образовательной организации система оплаты труда работников устанавливается локальными актами организации, коллективным договором, соглашениями в соответствии с нормативными правовыми актами органа местного самоуправления, законами и иными нормативными актами Республики Башкортостан, Российской Федерации с учетом:

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений;

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Минобрнауки России от 29.12.2017 г. № 1992/02);

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, утвержденного постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008г. №374 (далее – Постановление №374).

5.2. Стороны при регулировании вопросов оплаты труда подтверждают:

5.2.1. 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 Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан утверждаемого с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих (премиальных) выплат за высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются локальным актом образовательной организации, определяющим основания для начисления выплат и их периодичность, утверждаемого с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.3. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан утверждаемого с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.4. При принятии нового и внесении изменений в действующее Положение об оплате труда работников образовательной организации условия и порядок оплаты труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, предусмотренными Постановлением №374 и Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (Постановление Администрации городского округа г. Стерлитамак РБ от 20.08.2014 № 1929).

5.2.5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих (премиальных) выплат за высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих (премиальных) выплат за 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.

5.2.6. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера (премирования), определении показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие 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 всей организации (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 Профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

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

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

5.2.8. Выплата федерального вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, федеральной выплаты советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями при доведении заработной платы до минимального размера оплаты труда не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда.

5.2.9. С письменного согласия работников допускается их привлечение к сверхурочной работе с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Сверхурочной работой также считается работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.2.10. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной работнику, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2.11. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, молодым специалистам, проверку письменных работ по русскому, родным языкам и литературе, государственному языку республики, математике, иностранным языкам, основным учителям начальных классов являются обязательными.

Повышающий коэффициент за проверку письменных работ основным учителям начальных классов устанавливается независимо от объема учебной нагрузки. Учителям-предметникам, ведущим учебные занятия в I-IV классах, доплата за проверку письменных работ производится исходя из фактической учебной нагрузки.

5.2.12. Педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», при условии выполнения педагогическими работниками дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и наставнической деятельностью, устанавливается ежемесячная доплата в размере 0,1.

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник», но фактически выполняющим эту работу, устанавливается компенсационная выплата (доплата, надбавка) в размере 0,1 (при наличии денежных средств).

5.2.13. Учителям, замещающим временно отсутствующего по болезни или другим причинам работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению

сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.14. Учителям 1-4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы в неделю, при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам производится выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

В этом случае 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.

5.2.15. Оплата труда педагогических работников в период отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящим от работника, производится из расчета заработной платы, установленной им до начала указанного периода, включая федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство.

5.2.16. Оплата работнику ежегодного основного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, дополнительного отпуска в связи с обучением производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

5.2.17. Деление классов на группы для изучения отдельных учебных предметов осуществляется при проведении следующих занятий: по родному (нерусскому) языку из числа языков народов Российской Федерации и литературному чтению на родном языке в общеобразовательных организациях (1-11 классы), по башкирскому языку как государственному языку Республики Башкортостан (в случае выбора участниками образовательных отношений) (2-9 классы), по иностранному языку и второму иностранному языку (5-11 классы); по технологии (5-9 классы); по информатике, во время проведения практических занятий (5-11 классы).

При изучении учебного предмета «Родной язык и литература» в случае выбора участниками образовательных отношений нескольких родных языков осуществляется деление классов на группы по изучению родных языков и родной литературы в пределах одной параллели.

Деление классов на две группы осуществляется с учетом норм по предельно допустимой наполняемости классов 25 и более человек. При наличии необходимых средств возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью.

5.2.18. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, учитывается в течение года при установлении оплаты труда по другой педагогической должности в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной педагогической должности, а работник замещает другую педагогическую должность (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение № 2).

5.2.19. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом ранее имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия в следующие периоды:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком;
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- длительный отпуск сроком до 1 года,
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию по старости;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении или отказе в установлении квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию,
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях устанавливается сроком на 1 год и оформляется приказом руководителя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.20. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР, в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.2.21. Работникам, имеющим почетные звания, ведомственные знаки отличия и другие награды и поощрения, устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку (доплаты, надбавки, премии, в том числе единовременные). Порядок, условия и размер выплат определяются Положением об оплате труда работников, настоящим коллективным договором.

5.2.22. Работникам из числа административно-управленческого и иного персонала, выполняющим педагогическую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности, устанавливаются стимулирующие (премиальные) выплаты за высокое качество и результативность профессиональной деятельности по должности учителя или другого педагогического работника. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда педагогических работников.

5.2.23. Педагогическим и иным работникам, работающим по совместительству, устанавливаются стимулирующие (премиальные) выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности в порядке и на условиях, определенных для основных работников образовательной организации. Выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени (учебной нагрузке).

5.2.24. За работниками, участвующими по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденными от основной работы, на период проведения государственной итоговой аттестации сохраняется средняя заработная плата.

5.2.25. Педагогическим работникам, принимающим участие по распоряжению работодателя в подготовке и проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР), устанавливаются компенсационные выплаты (доплаты, надбавки) в размере 10 % от оклада.

5.2.26. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки, сохраняется заработная плата, предусмотренная трудовым договором, тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им предоставляются свободные от работы дни, пропорционально отработанному времени.

5.2.27. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

5.2.28. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.



5.2.29. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, порядок и условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организации.

5.2.30. Работодатели ежемесячно в доступной форме выдают работнику на руки расчетные листки, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.31. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 10 числа и 25 числа каждого месяца. Указанные даты выплаты заработной платы закрепляются также в трудовом договоре с работником.

5.2.32. 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.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.2.33. 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 РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.2.34. Заработная плата выплачивается непосредственно в образовательной организации 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.

5.2.35. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, состоящих в штате образовательной организации, оплата труда которых зависит от норм убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений образовательных организаций составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

## **6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ, ПОВЫШЕНИЮ ПРЕСТИЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам

повышения квалификации, оказанию помощи молодым педагогам, обучающимся работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации, принимают в пределах своей компетенции меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Не допускать сокращения рабочих мест, уменьшения общего объема учебной нагрузки.

6.2.2. Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

6.2.3. Совместно определять формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.3. Работодатель:

6.3.1. Своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости и Профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих более 15 человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней; 60 и более человек в течение 60 календарных дней;
- увольнение 10% работников организации в течение 90 календарных дней.

6.3.2. Обеспечивает необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

6.3.4. При направлении работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также на прохождение независимой оценки квалификации, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает 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.

6.3.5. Не препятствует педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе не отказывает в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

6.3.6. Освобождает от работы с сохранением заработной платы для реализации права педагогических работников (по их заявлению) присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

6.3.7. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до трех календарных дней работникам – членам аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Башкортостан.

6.3.8. Разрабатывает локальный нормативный акт о нормах профессиональной этики педагогических работников организации, руководствуясь Примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20.08.2019 г. №ИП-941/06/484).

6.4. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 г. № ВБ-107/08/634).

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1 В целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний между Работодателем и Профсоюзным комитетом заключается Соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.214 ТК РФ и Письмом Минобрнауки России от 25.08.2015 № 12-1077 «О направлении рекомендаций», включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

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

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

7.2.4. Совместно с Профсоюзным комитетом 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 (Приложение № 4).

7.2.5. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

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

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

7.2.8. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с Профсоюзным комитетом.

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

7.2.10. Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.2.11. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.12. При численности работников организации более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников организации менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату в размере 50 % от оклада работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда образовательной организации.

7.2.13. Обеспечивает за счет средств образовательной организации:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (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.

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

7.2.15. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

7.2.17. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере оклада, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.2.18. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным 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.

7.2.19. Предусматривает включение представителей профсоюзного комитета в состав комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

7.2.20. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

7.3. Работники:

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

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

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

7.3.4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещают немедленно Работодателя, его заместителя либо руководителя структурного подразделения организации 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).

7.3.6. Вправе отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и

коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Профсоюзный комитет:

7.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства по охране труда.

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

7.4.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Стороны подтверждают, что:

8.2.1. Образовательная организация, в рамках установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом организации финансовые и материальные средства.

8.2.2. Оплата по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным для получения дополнительного профессионального образования, а также для прохождения независимой оценки квалификаций, осуществляется при сохранении среднего заработка в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

8.2.3. Педагогические работники, участвующие по решению уполномоченного органа исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам

основного общего и среднего общего образования в рабочее время, освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

8.3. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27.05.1998 г. №76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

8.4. Работникам, впервые написавшим заявление на увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (независимо от ее вида), выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере оклада (за счет бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности) в пределах экономии фонда оплаты труда.

8.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в соответствии с законодательством предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (не за счет свободного или методического дня работника). Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году.

8.6. Работодатель (в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, средств, полученных от приносящей доход деятельности):

8.6.1. Оказывает материальную помощь работникам:

- в связи с юбилейными датами (женщинам и мужчинам в связи с 50-летием, 55-летием, с 60-летием, с 65-летием, 70-летием), регистрацией заключения брака, смертью (гибели) близкого родственника, по заявлению родственников в связи со смертью работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи;

8.6.2. Создает условия для организации питания работников

## **9. ГАРАНТИИ ОТДЕЛЬНЫМ КАТЕГОРИЯМ РАБОТНИКОВ МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ**

9.1. Стороны при регулировании вопросов соблюдения прав и гарантий молодых специалистов, закрепления их в образовательном учреждении, подтверждают:

9.1.1. Статус молодых специалистов регулируются Федеральным законом от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

9.1.2. Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную

организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (в том числе непедагогического профиля).

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

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.1.4. Педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

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

9.1.5. Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник — молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 6 месяцев со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

9.1.6. Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

9.1.7. В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включается перерыв в работе продолжительностью не более 3 месяцев.

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

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо



контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

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

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

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

9.1.10. В случае присвоения работнику статуса молодого специалиста, статус продолжает действовать и после достижения работником возраста 35 лет.

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

9.1.12. Ежемесячная стимулирующая надбавка сохраняется при получении молодым специалистом квалификационной категории.

9.1.13. В случае если молодой специалист получил квалификационную категорию до 1 января 2024 года за ним сохраняется (возобновляется) право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки.

9.1.14. Если ранее работник получил статус молодого специалиста, как закончивший полный курс обучения в профессиональных образовательных организациях, то в случае окончания обучения в образовательных организациях высшего образования в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования «Образование и педагогические науки» работник получает право на повторное присвоение статуса молодого специалиста с выплатой ежемесячной стимулирующей надбавки в течение 5 лет.

9.1.15. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течение года после окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательной организации, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере оклада.

9.1.16. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения

полного курса обучения в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

9.1.17. Право педагогического работника на получение единовременной стимулирующей выплаты сохраняется по первому месту работы до момента реализации этого права.

9.1.18. Заработная плата без учета единовременной стимулирующей выплаты не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

9.1.19. Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо дополнительных договоров, предусматривающих отработку и оформления дополнительных обязательств, помимо трудовых.

9.1.20. Если молодой специалист по каким-либо причинам не получил эту выплату в год поступления на работу эта выплата осуществляется в последующем году.

9.2. Стороны договорились, что работодатель:

9.2.1. Предоставляет 1 оплачиваемый дополнительный день отдыха отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывает материальную помощь при рождении ребенка в размере оклада.

9.2.2. Проводит работу по упорядочению режима работы молодых педагогических работников с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.2. Стороны содействуют:

- созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, необходимых для выполнения должностных обязанностей;
- повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, прохождению аттестации;
- внедрению в организации различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной деятельности организации;
- установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов;

**РАБОТНИКИ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ,  
РАБОТНИКИ, УЧАСТВУЮЩИЕ В ПАТРИОТИЧЕСКОМ  
ВОСПИТАНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ, РАБОТНИКИ,  
ЯВЛЯЮЩИЕСЯ ЧЛЕНАМИ СЕМЕЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ**

9.4. Стороны при регулировании трудовых отношений с работниками с семейными обязанностями, работниками, участвующими в патриотическом воспитании обучающихся, работниками, являющимися членами семей военнослужащих подтверждают, что:

9.4.1. Работники, имеющие двух детей в возрасте до 12 лет, имеют право на первоочередное получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или другое удобное для них время.

9.4.2. Работникам, членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (часть отпуска, ранее неиспользованная часть отпуска) по их желанию предоставляются одновременно с отпуском военнослужащих, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и участвующие в специальной военной операции. При этом по желанию работников, членов семей военнослужащих, продолжительность их отпуска может быть такой же, как у отпуска военнослужащих. Часть отпуска работникам, членам семей военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы и по совместительству, предоставляется без сохранения заработной платы.

9.4.3. По заявлению работников, членам семей военнослужащих, которые проходят курс лечения и реабилитации вследствие полученных ранений, травм и контузий при исполнении обязанностей военной службы, в целях поддержки военнослужащего предоставляется возможность получения ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) или, если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году уже использован, то предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

9.4.4. В период приостановления действия трудового договора за работниками, призванными на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки (педагогической работы).

9.4.5. Период приостановления действия трудового договора с педагогическими работниками, призванными на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, или войска национальной гвардии Российской Федерации, засчитывается в педагогический стаж работника для определения размера повышающего коэффициента за педагогический стаж к оплате за фактическую нагрузку из расчета два дня педагогического стажа за один день службы (один к двум).

9.4.6. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы: при сроках беременности до 12 недель - 1 рабочий день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 рабочих дня.

9.4.7. По заявлению членов семей военнослужащих работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни на период краткосрочного отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту, и участвующих в проведении специальной военной операции.

9.4.8. Работникам, призванным на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации осуществляются единовременные выплаты в размере оклада.

9.4.10. 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 без матери в возрасте до четырнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

## **10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, Профсоюзного комитета, председателя Профсоюзной организации определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения, отраслевым территориальным (районным, городским) соглашением и настоящим коллективным договором.

10.2 Работодатель:

10.2.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюзной организации, ее-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.

10.2.2. Включает представителей Профсоюзного комитета в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

10.2.3. Предоставляет Профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборных органов Профсоюзной

организации; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи, Интернет и др.

10.2.4. Предоставляет Профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников по заявлению работников на счет Стерлитамакской городской организации Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями организации.

10.2.6. 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.

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

10.3. Стороны признают, что:

10.3.1. Члены Профсоюзного комитета, члены комиссий Профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда Профсоюзного комитета, 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 профсоюзным комитетом, вышестоящими профсоюзными органами; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

10.3.2. Работники, входящие в состав Профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профсоюзного комитета; председатель (его заместители) Профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.3. Перемещение или временный перевод членов Профсоюзного комитета на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

10.3.4. Увольнение председателя Профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, производится в порядке, установленном ст.374 ТК РФ.

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

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

10.4. Работодатель признает, что:

10.4.1. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профсоюзного комитета 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 (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

10.4.2. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий организации (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.).

10.4.3. Работа работника образовательного учреждения в составе Профсоюзного комитета и/или в качестве председателя Профсоюзной организации 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.

10.4.4. Председателю Профсоюзной организации, членам Профсоюзного комитета 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. в следующих размерах:

- председателю Профсоюзной организации – 10% от оклада ежемесячно (при наличии денежных средств) или 1 день оплачиваемого отпуска в месяц.

10.5. Председателю Профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 рабочих дней.

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

10.7. Профсоюзный комитет в соответствии со своими полномочиями, при содействии и помощи вышестоящих профсоюзных органов осуществляет реализацию дополнительных функций по представительству и защите

интересов членов Профсоюза, изложенных в разделе 10 Отраслевого соглашения.

10.8. Профсоюзный комитет в пределах утвержденной сметы доходов и расходов Профсоюзной организации выделяет средства из профсоюзного бюджета на:

- организацию отдыха и лечение членов Профсоюза и членов их семей, частичное погашение стоимости санаторно-курортных путевок, оказание материальной помощи на эти цели;
- культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Международному дню учителя, Дню пожилого человека и других праздничных мероприятий, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и др.;
- оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;
- организацию досуга детей членов Профсоюза, новогодних ёлок, представлений, праздничных мероприятий, мероприятий, связанных с организацией летнего отдыха детей, приобретение детских новогодних подарков и др.;
- подписку на газеты «Действие» для образовательной организации.

10.9. Профсоюзный комитет организует оформление и выдачу членам Профсоюза единых электронных профсоюзных билетов Общероссийского Профсоюза образования.

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в порядке и на условиях, определенных настоящим коллективным договором, соответствующими органами по труду.

**От работников**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ

Мер Н.Ч. Макарычева  
«    »                      2025г.

**От работодателя**

Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ

И.Ф. Шарипов  
2025г.



**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №15»  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА г. СТЕРЛИТАМАК  
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Принято на собрании трудового коллектива  
протокол № 1 от 13 01 2025г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее - Учреждение, Работодатель).

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами и Уставом Учреждения.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в Учреждении и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.4. Правила утверждены Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения профсоюзной организации.

1.5. Официальным представителем Работодателя является руководитель Учреждения (директор).

1.6. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Учреждения. Каждый работник Учреждения должен быть ознакомлен с Правилами под подпись.

1.7. Правила находятся в доступном для ознакомления месте – официальном сайте Учреждения в сети Интернет.

1.8. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

1.9. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

## 2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения трудового договора (срочного только в случаях, предусмотренных ст. ст. 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации) в письменной форме в двух экземплярах.

2.2. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором (при его наличии), иными локальными нормативными

актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3. При заключении трудового договора работник предоставляет документы, предусмотренные ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Прием на работу оформляется трудовым договором.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.5. На каждого работника ведутся сведения о трудовой деятельности и, в установленных законом случаях, ведется трудовая книжка в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Организацией представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.6. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Учреждении.

2.7. Руководитель Учреждения назначается распоряжением Учредителя образовательного учреждения – Администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

2.8. Прием на работу в Учреждение осуществляется, как правило, с прохождением испытательного срока продолжительностью от одного до трех месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать две недели.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.9. Прекращение трудового договора осуществляется в соответствии с гл. 13 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя Учреждения (а в случае увольнения руководителя - приказом Учредителя) с указанием основания увольнения.

2.10. Днем увольнения работника является последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В последний день работы Учреждение обязано выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

2.11. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения на руки, Организация направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления уведомления Организация освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

2.12. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ч. 1 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

По письменному заявлению дистанционного работника Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные п. 2.3 настоящих Правил, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию Работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными п. 2.2 настоящих Правил, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся Работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

### 3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Непосредственное управление Организацией осуществляет руководитель.

3.2. Руководитель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;
- применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
- осуществлять поощрение и премирование работников с учетом Положения о материальном стимулировании, доплатах и надбавках;
- привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;
- осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

3.3. Руководитель Учреждения обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

- обеспечить дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Кроме того, он может быть в установленном порядке привлечен к гражданской, административной и уголовной ответственности.

3.5. Учреждение как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки или задержку выдачи сведений о трудовой деятельности за период работы в Учреждении при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- за причинение ущерба имуществу работника;

- в иных случаях, предусмотренных законодательством.

## 4. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными

федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Трудовым

кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, уставом Учреждения и коллективным договором;

- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- защиту своей профессиональной чести и достоинства;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 14 (четырнадцати) дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса.

4.2. Педагогические работники Учреждения, кроме перечисленных в п. 4.1 настоящих Правил прав, имеют право на:

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников при исполнении профессиональных обязанностей;

- сокращенную продолжительность рабочего времени;

- удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- получение ежемесячной денежной компенсации в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Устав Учреждения и настоящие Правила;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Учреждении, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать руководителю Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательного процесса, сохранности имущества Учреждения;

- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

#### 4.4. Ответственность Работников.

Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством. В частности, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. ст. 192, 193 Трудового

кодекса Российской Федерации. Работник несет материальную ответственность в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Работник Учреждения обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

### 5. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В Учреждении устанавливается 6-дневная рабочая неделя с 1 выходным днем.

5.2. Занятия проводятся с 8.00 до 19.00.

5.3. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов в неделю.

5.4. Режим рабочего времени дистанционного работника определяется трудовым договором.

Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

5.5. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются руководителем Учреждения.

5.6. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для работников Учреждения, занимающих преподавательские должности, определяются исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

5.7. В случае производственной необходимости Учреждение имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для

предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.8. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

5.9. Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст. ст. 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата Работника определяется в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении об оплате труда, при соблюдении условий и порядка, установленного Положением об оплате труда.

Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Учреждения.

В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.2. Выплата заработной платы в Учреждении производится не реже чем каждые полмесяца по 10 и 25 числам каждого месяца в безналичной форме путем перечисления на счет работника открытый в банке. По заявлению работника возможен другой способ выдачи ему заработной платы.

6.3. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании, доплатах и надбавках.

6.4. Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

## 7. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии (в соответствии с Положением о материальном



стимулировании, доплатах и надбавках);

- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- представление к награждению государственными наградами.

7.2. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке в случае, если ведется трудовая книжка.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, руководитель имеет право применить следующие

дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.4. Дисциплинарное взыскание на руководителя Учреждения налагает Учредитель.

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ руководителя Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.


7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

До истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания оно может быть снято с работника по инициативе руководителя Учреждения, по просьбе самого работника, Общего собрания коллектива Учреждения.



Работников

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ

 Н.Ч. Макарычева  
2025г.

От работодателя

Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ

 И.Ф. Шарипов  
2025г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Муниципального автономного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 15**  
**городского округа город Стерлитамак**  
**Республики Башкортостан**

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
**К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Принято на собрании трудового коллектива  
протокол № 7 от 13 01 2025г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее - Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года № УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» с изменениями, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан, городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан., Указом Главы Республики Башкортостан от 22 декабря 2023 года УГ-1164 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 17 января 2024 года № 2 «О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак от 20.08.2014 года № 1929 (с последующими изменениями), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

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

1.3. Положение включает в себя:

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

Вышеперечисленные условия оплаты труда в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

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

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и стимулирующих выплат по итогам работы), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат по итогам работы), выплачиваемой до его введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» (далее - оплата за фактическую нагрузку).

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Республике Башкортостан размера минимальной заработной платы.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.9. Лица, кроме медицинских и фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут

быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

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

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

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

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно реализующие образовательные программы, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для реализации образовательных программ, направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

В учреждении:

- к основному персоналу относятся работники образования: педагогический и учебно-вспомогательный персонал, а также непосредственные руководители указанных работников;

- к вспомогательному персоналу относятся служащие общепромышленных должностей и работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

- к административно-управленческому персоналу относятся руководитель учреждения и его заместители.

1.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета

заработной платы руководителя, его заместителей) не должен превышать 8-кратного размера.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

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

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности социальному педагогу и педагогу-психологу, работающим с детьми из социально неблагополучных семей;

- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотеки;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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.

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

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

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

Положения.

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

### 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения за календарный месяц, исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Оклад (должностной оклад) с учетом группы по оплате труда руководителей учреждения по группам оплаты труда, рубли			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	14526	13498	12598	11570

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя 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.

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

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в соответствии с разделом 12 Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденного постановлением



администрации городского округа город Стерлитамак от 20.08.2014 года №1929 (с последующими изменениями).

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

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

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

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

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Положением об установлении стимулирующих выплат, премировании и оказании материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (приложение №1 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации городского округа город Стерлитамак от 20.08.2014 года № 1929 (с последующими изменениями)). Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю также устанавливаются учредителем в трудовом договоре руководителя учреждения.

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

заместителей руководителя и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

3.8. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении ее руководителем, определяется на каждый учебный год его работодателем и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в том же образовательном

учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.9. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения его работодателя.

#### 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

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

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов <*>	Минимальные ставки заработной платы, оклады, руб.
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:		
1 квалификационный уровень : вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,15	5618
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель, дежурный по режиму	1,40	6839
2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения	1,50	7328
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, инструктор по адаптивной физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	1,889	9228
2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог,	2,039	9961

тренер-преподаватель		
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	2,089	10205
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	2,1 9	10450

Оклад работников, занимающих должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, не включенную в ПКГ, устанавливается в размере 10450 рублей.

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

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера оклада <*>	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу занимаемой должности по
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые и служащие первого уровня»:			
1 квалификационный уровень: секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель.	1,15	5618	

4.3. Оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда, контрактный управляющий, специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:

специалист по охране труда - 9282 рубля;

4.4. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в	Коэффициент для определения	Оклад, руб.
-----------------	-----------------------------	-------------

соответствии с ЕТКС	размера окладов	
1	2	3
1 разряд	1,0	4885
2 разряд	1,05	5130
3 разряд	1,1	5374
4 разряд	1,15	5618
5 разряд	1,25	6107
6 разряд	1,4	6839
7 разряд	1,55	7572
8 разряд	1,7	8305

## 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. 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, Республики Башкортостан, городского округа город Стерлитамак 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% 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. При совмещении профессий (должностей), расширении зон

обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности). Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.2.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

В случае, если до 1 января 2014 года в отношении рабочих мест была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, то для установления работникам компенсаций по оплате труда используются результаты данной аттестации до истечения срока их действия.

5.2.5. Оплата за сверхурочную работу (переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется за первые два часа работы 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.

5.2.6. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

5.2.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в порядке, установленном законодательством.

5.2.9. Работникам учреждений, работа которых связана с непосредственным обслуживанием ВИЧ-инфицированных больных или контактом с ними, осуществляется выплата в размере 20 процентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам).

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

№ п/п	Наименование выплат	Размер в процентах
1	2	3
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, в том числе дистанционно, на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
2	Педагогическим работникам в образовательных учреждениях, работающим в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья; руководителю за работу в образовательных учреждениях, имеющих не менее двух классов, групп для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15
3	Учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных учреждений, воспитателям (педагогам), осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке в дошкольных	15

	образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения	
4	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, учителям-логопедам	20

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

5.5. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом 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.

5.6. Учителям, работающим в общеобразовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и осуществляющим индивидуальное обучение детей на дому, в том числе дистанционно производится только одна компенсационная выплата в размере 20%.

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

5.8. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 5.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

## 6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения:

по муниципальным автономным и бюджетным учреждениям - исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от иной приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3. настоящего Положения, Положением о критериях оценки эффективности труда и премировании работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и

критериев оценки эффективности труда работников.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

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

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

6.3.2. Педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

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

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

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо



контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;  
призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;  
обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;  
отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных учреждениях образования, подведомственных Министерству образования и науки Республики Башкортостан, и муниципальных образовательных организациях.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

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

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

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;  
призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;  
оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;  
обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;  
отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

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

6.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 6.3.3–6.3.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.3.8. Повышающий коэффициент основным учителям I - IV классов за проверку письменных работ - в размере до 0,15 от минимальной ставки заработной платы независимо от объема учебной нагрузки.

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

Повышающий коэффициент педагогическим работникам, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, в том числе дистанционно, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, за проверку письменных работ не устанавливается.

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

6.3.10. Повышающие коэффициенты к ставке заработной платы (окладу) за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждений, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки установлены в следующих размерах:

Наименование вида работ <*>	Размеры
-----------------------------	---------

	повышающих коэффициентов
Заведование кабинетами	0,10
Заведование учебными мастерскими	0,20
Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: в школах	0,25

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

- от 5 до 10 лет - 0,20;
- от 10 до 15 лет - 0,25;
- от 15 до 20 лет - 0,35;
- 20 лет и выше - 0,40.

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

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

$$B_k = A + P \times Y_k, \text{ где}$$

$B_k$  - 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.

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

6.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении

могут быть установлены:

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

Персональный повышающий коэффициент и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников, закрепленных Положением о порядке установления стимулирующих выплат, персонального повышающего коэффициента и премирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии в размере не более 3000 рублей при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан; награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства образования Республики Башкортостан и другими наградами.

6.5. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в муниципальных образовательных учреждениях, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере одной ставки заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

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

6.7. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями с 1 сентября 2024 года устанавливается

ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей, но не более одной выплаты ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику образовательной организации в случае осуществления трудовых функций советника директора в двух и более образовательных организациях.

6.8. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора учитываются установленные законодательством Российской Федерации отчисления по обязательному социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование), а также районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате, включая выплату среднего заработка в установленных законодательством случаях, начисленного с суммы выплаченной надбавки, учтенной в расчете данного среднего заработка.

6.9. Начисление и выплата ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», осуществляются в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности одновременно с начислением и выплатой заработной платы работникам учреждения.

6.10. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, не производится в случае прекращения трудовых отношений с работником.

6.11. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, приостанавливается на период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и длительного отпуска сроком до одного года, предусмотренного статьей 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

## 7. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем по согласованию с финансовым управлением Администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

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

7.3. Тарификационный список учителей, преподавателей 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 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 педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

7.5. 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 педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

7.6. В исключительных случаях в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школах-интернатах, пришкольных интернатах), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

7.7. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Предельный объем учебной нагрузки других

работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

7.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем и преимущественность преподавания предметов в классах, как правило, сохраняются.

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

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.

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

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

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

Во всех указанных случаях освобождение учителя от занятий и выплата заработной платы в размере не ниже месячной ставки с указанием формы догрузки оформляются приказом по учреждению.

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

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

7.10. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений 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;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями (преподавателями) при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;
- 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 для педагогической работы в образовательные учреждения;
- 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 (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

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

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, 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.

7.12. Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда в течение календарного года на основании письменного заявления работника по решению руководителя образовательного учреждения в случаях:

- смерти близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), родных братьев и сестер) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим - в размере должностного оклада;



- рождения ребенка на основании копии свидетельства о рождении - в размере должностного оклада;
- регистрации брака на основании копии свидетельства о браке - в размере должностного оклада;
- юбилейных дат при достижении 50-летия, 55-летия, 60-летия, 65-летия со дня рождения - в размере должностного оклада;
- тяжелой жизненной ситуации при наличии подтверждающих документов - в размере должностного оклада;
- при увольнении сотрудника в связи с выходом на пенсию - в размере должностного оклада.

В случае отсутствия средств на дату обращения право на выплату сохраняется за работником в течение года.

7.13. Руководитель учреждения согласовывает с начальником МКУ «Отдел образования» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан (далее – МКУ «Отдел образования»), заместителем главы администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан по социальным вопросам и Финансовым управлением администрации городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан при наличии экономии по фонду оплаты труда и (или) средств от приносящей доход деятельности следующие выплаты работникам учреждения:

- повышающий коэффициент за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждений, но непосредственно связанные с образовательным процессом;
- премии;
- материальную помощь;
- компенсацию части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней.

Проект приказа о назначении выплаты подлежит направлению руководителем учреждения в МКУ «Отдел образования» для согласования начальником МКУ «Отдел образования» в течение двух рабочих дней со дня его поступления.

В течение одного рабочего дня после согласования с начальником МКУ «Отдел образования» проект приказа подлежит направлению руководителем учреждения курирующему заместителю для согласования в течение 2 рабочих дней со дня его поступления.

В течение одного рабочего дня после согласования с курирующим заместителем проект приказа подлежит направлению руководителем учреждения в Финансовое управление администрации городского округа г. Стерлитамак Республики Башкортостан для согласования в течение 3 рабочих дней со дня его поступления.

Основными условиями осуществления выплаты работникам учреждения являются: наличие экономии по фонду оплаты труда и (или) средств от приносящей доход деятельности в учреждении, а также соответствие основаниям, указанным в абзаце 1 настоящего пункта.

Руководитель учреждения несет ответственность за обоснованное

предоставление стимулирующих выплат работникам учреждения.

7.14. За работу в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-управленческого и вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую 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.

7.15. 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.

7.16. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), работнику производится доплата до МРОТ в пределах установленного фонда оплаты труда.

## 8. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ ОБРАЗОВАНИЯ

8.1. Уровень образования педагогических работников 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.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности «логопед» применяется только в учреждениях здравоохранения).

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.

8.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, ставки заработной платы (оплаты труда), оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

8.5. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) общеобразовательных учреждений (классов) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья оклады (должностные оклады) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

## 9. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

9.1. Основными документами для определения стажа педагогической работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж педагогической 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.

9.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 14 настоящего Положения;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования согласно разделу 13 настоящего Положения.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении пункта 2 раздела 11 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 12 настоящего Положения.

## 10. ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

10.1. К первой группе по оплате труда руководителей учреждений относятся:

- муниципальные дошкольные образовательные учреждения;
- муниципальные общеобразовательные учреждения;
- муниципальные учреждения дополнительного образования.

10.2. Ко второй группе по оплате труда руководителей учреждений относятся:

- муниципальные информационно-методические центры;
- муниципальные загородные лагеря.

## 11. ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

11.1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы без всяких условий и ограничений засчитываются следующие периоды времени:

- время нахождения на военной службе по контракту - из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - из расчета один день военной службы за два дня работы;
- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки (информационно-прокатного центра, центра педагогической

информации).

11.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности);
- время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;
- время обучения по очной форме в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

11.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в подпунктах 13.1 и 13.2 настоящего Положения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;
- учителям и руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

11.4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

11.5. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

11.6. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 11.2 настоящего Положения, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

## 12. ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

N п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности,

	<p>профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевой машинке и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физической культуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением, старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
2	<p>Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности</p>	<p>Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты</p>
3	<p>Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждениями</p>	<p>Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p>
4	<p>Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров</p>	<p>Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие,</p>

	организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
5	Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
6	Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
7	Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога


Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотделов республиканской, краевой, областной больниц.



От работников

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ

 Н. Ч. Макарычева  
«    »      2025г.

От работодателя

Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ



И. Ф. Шарипов  
2025г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО  
ХАРАКТЕРА (ПРЕМИРОВАНИЕ), ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
И КРИТЕРИЕВ ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №15»  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД СТЕРЛИТАМАК  
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН**

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Принято на собрании трудового коллектива  
протокол № 1 от 13 01 2025г.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Поощрительные выплаты работникам МАОУ «СОШ №15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан включают в себя стимулирующие и премиальные выплаты.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются комиссией. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам по результатам труда прилагается.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника школы устанавливается на основании приказа директора школы (с учетом мнения профсоюзного комитета).

1.5. Установление выплат стимулирующего характера производится с учётом показателей качества и результативности труда работников школы, утверждаемых данным положением по решению комиссии.

1.6. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие и премиальные выплаты не назначаются и не производятся.

## **2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ**

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников школы, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

2.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится по критериям, стимулирующим учителя к достижению учащимися наибольших успехов в учебной деятельности.

2.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников школы проводится комиссией, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

2.4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников школы учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля. Сведения с результатами достижений работников предоставляются на рассмотрение комиссии заместителями директора.

2.5. Порядок рассмотрения комиссией стимулирования работников школы устанавливается данным Положением.

2.6. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам школы осуществляются в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется каждый месяц. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. Выплата стимулирующих надбавок работникам школы осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей, приведенных в Приложении к данному Положению.

### **3. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ**

3.1. Комиссия в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы и настоящим Положением рассматривает и выносит решение о распределении стимулирующей части оплаты труда работающим сотрудникам школы.

3.2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы рассматриваются по мере поступления стимулирующих выплат.

3.3. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется в системе государственно-общественного управления школы в соответствии с настоящим Положением индивидуально для каждого работника. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.4. Для обеспечения мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников создается комиссия, в которую входит директор, заместители директора, руководители МО, учителя, председатель профкома в соответствии с положением «О комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию».

3.5. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников (листов самооценки) в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедуры оценки профессиональной деятельности. Представленные листы самооценки, при необходимости, возвращаются для исправления и доработки.

3.6. На заседаниях комиссии составляется итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников школы за истекший период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы процентов (баллов) оценки профессиональной деятельности по каждому педагогическому работнику в отдельности.

3.7. Комиссия на основании всех материалов мониторинга, включая материалы экспертной оценки, составляет итоговый лист на всех педагогических работников в процентах (баллах) и утверждает его на своем заседании. Педагогические работники школы знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

3.8. С момента знакомства работников школы с оценочным листом в течение трех дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением процедур мониторинга. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

3.9. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

3.10. Стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам МАОУ «СОШ № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан по следующим основаниям:

3.10. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников для установления премиальной части зарплаты:

3.10.1. Показатели и критерии эффективности деятельности **всех категорий работников.**

Критерий	Шкала оценивания			
	Уровень/статус	Участник	Призер	Победитель
Участие в спортивных соревнованиях разных уровней (Спартакиада «Здоровье», ГТО)	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

3.10.2. Показатели и критерии эффективности 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% 3 балла	36-50% 5 баллов	51-75% 7 баллов	76-100% 10 баллов
	Результативная работа с учащимися из резерва качества знаний – вовлечение в систематическую дополнительную подготовку обучающихся, успевающих не более, чем на оценку «удовлетворительно»	5 баллов				
	Вовлечение в систематическую дополнительную подготовку обучающихся, успевающих на «4» и «5»	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			
	Положительные результаты по итогам ЕГЭ (100% прохождении минимального	10 баллов				

		порога) (обязательные предметы)				
		Положительные результаты по итогам ОГЭ (средний балл равный или выше городского при 100% успеваемости)	10 баллов			
		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				
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		
		Всероссийский	50 баллов	75 баллов		
	Достижения обучающихся в НПК, конкурсах исследовательских работ	<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 и достижения обучающихся в альтернативных предметных олимпиадах	Международный	20 баллов	30 баллов		
		<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	2 балла	3 балла		
		Региональный	3 балла	5 баллов		
	Участие и достижения обучающихся в альтернативных предметных олимпиадах	Всероссийский	5 баллов	10 баллов		
		Международный	10 баллов	15 баллов		
		<b>Уровень/статус</b>	<b>Организатор</b>			
		Школьный	2 балла			
Организация и проведение мероприятий различного уровня (суммируются баллы за все мероприятия)	Городской	5 баллов				
	Региональный	10 баллов				
	Всероссийский	15 баллов				
Эффективность управленческой деятельности	Высокий уровень подготовки педагогических работников к аттестации	3 балла				
	Высокий уровень организации системы повышения квалификации	3 балла				
Позитивная динамика инновационной деятельности	Методическая помощь в реализации инноваций педагогов: разработка и внедрение авторских, учебных программ, апробация учебников	5 баллов				
	участие педагогов в экспериментально-исследовательской деятельности	5 баллов				
Внедрение современных образовательных технологий	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	Всероссийский	50 баллов	75 баллов	100 баллов	20 баллов	
	<b>Уровень</b>					

	сети интернет)	Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период		3 балла		

### 3.10.3 Показатели и критерии эффективности 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				
	Наличие и активность 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		
	Международный	20 баллов	30 баллов			
	Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года», «Педагог года», «Воспитатель года»	Уровень/статус	Участник	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				
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период		3 балла				

### 3.10.4. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителя директора, курирующего административно-хозяйственную работу

Показатель	Критерий	Шкала оценивания
Обеспеченность	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности,	5 баллов

комплексной безопасности школы.	охраны труда	
	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

### 3.10.5. Показатели и критерии эффективности деятельности учителя, преподавателя-организатора ОБЖ, учителя-логопеда, воспитателя

Показатель	Критерий	Шкала оценивания			
		20-35%	36-50%	51-75%	76-100%
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)	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 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		За каждого – 10 баллов			

	ЕГЭ (от 85 до 100 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		
Организация и по результативность внеурочной деятельности 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	
	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 классов	3 балла				
Организация воспитательной работы (оценивается классный руководитель)	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			
	Наличие утвержденного проекта	Классный – 1 балл			
		Внутришкольный – 2 балла			
		Межшкольный – 3 балла			
	Охват горячим питанием учащихся	25-50% - 2 балла			
		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	
	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		
	Руководство методическими объединениями	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 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					

### 3.10.6. Показатели и критерии эффективности деятельности старшего ВОЖАТОГО

Показатель	Критерий	Шкала оценивания
------------	----------	------------------

Организация и результативность деятельности	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		
	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		
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	
	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	
	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	<b>Уровень</b>					

	составе жюри конкурсов, олимпиад, НПК	Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 10 баллов
	Руководство методическими объединениями	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		

### 3.10.7. Показатели и критерии эффективности деятельности социального педагога

Показатель	Критерий	Шкала оценивания			
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 социального 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	25-50% - 1 балл	50-75% - 3 балла	75-100% - 5 баллов		

	время					
	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>		
		Школьный	1 балл	1 балл	2 балла	
		Городской	1 балл	2 балла	5 баллов	
		Региональный	2 балла	3 балла	10 баллов	
	Диагностические работы – качественное участие и тематический анализ работы	Всероссийский	3 балла	10 баллов	15 баллов	
		Организатор, ассистент	1 балл			
	Член комиссии по проверке работ			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	
	Участие и достижения обучающихся в дистанционных НПК,, конкурсах исследовательских работ, художественно-творческих конкурсах (суммируются баллы за всех призеров и победителей)	Международный	10 баллов	20 баллов	30 баллов	
		<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	2 балла	3 балла		
		Региональный	3 балла	5 баллов		
	Участие и достижения обучающихся в очных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	Всероссийский	5 баллов	10 баллов		
		Международный	10 баллов	15 баллов		
		<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
		Городской	1 балл	2 балла		
	Участие и достижения обучающихся в дистанционных альтернативных предметных олимпиадах и конкурсах (оценивается только достижение уровня в каждой олимпиаде)	Региональный	2 балла	3 балла		
		Всероссийский	3 балла	5 баллов		
		Международный	7 баллов	10 баллов		
		<b>Уровень/статус</b>	<b>Призер</b>	<b>Победитель</b>		
	Профессиональное развитие учителя, обобщение и трансляция личного педагогического опыта	Участие в очных научно-практических конференциях, профессиональных 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	
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	
Участие в профессиональном конкурсе «Учитель года», «Педагог года», «Воспитатель года»		Международный	3 балла	10 баллов	15 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
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		<b>Уровень</b>				

	творческих группах («Олимпионик», «Эрудит» и др.), в экспертных группах	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	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)	<b>Уровень</b>		
Городской – 3 балла		Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов	
<b>Уровень</b>				
Публикации в СМИ (печатные работы) (за каждую публикацию)	Городской – 3 балла	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 7 баллов	
	<b>Уровень</b>			
	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			

### 3.10.8. Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-психолога

Показатель	Критерий	Шкала оценивания			
Деятельность по защите прав ребенка, образовательно-профилактическая работа 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	До 50% - 1 балл	Свыше 50 - 3 балла		

		процедурами				
		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		
		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	
	Диагностические работы – качественное участие и тематический анализ работы	Всероссийский	3 балла	10 баллов	15 баллов	
		Организатор, ассистент	1 балл			
Проведение консультаций для будущих первоклассников	Член комиссии по проверке работ	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 по 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
Международный						
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			
	<b>Уровень</b>					
	Городской – 3 баллов	Региональный – 5 баллов	Всероссийский – 10 баллов			
	Руководство методическими объединениями					
	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		

### 3.10.9. Показатели и критерии эффективности 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	
	Городской		1 балл		2 балла	
	Региональный		2 балла		3 балла	
Всероссийский		3 балла		10 баллов		
Всероссийский		3 балла		10 баллов		
Всероссийский		3 балла		15 баллов		
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период				3 балла		

### 3.10.10. Показатели и критерии эффективности деятельности секретаря учебной части, специалиста по кадрам

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

### 3.10.11. Показатели и критерии эффективности деятельности педагога-библиотекаря

Критерий	Шкала оценивания			
Сохранение и развитие библиотечного фонда (отсутствие недостатков и излишков 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
	Региональный	5 баллов	15 баллов	25 баллов
	Всероссийский	5 баллов	15 баллов	20 баллов
	Международный	10 баллов	20 баллов	30 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	
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
Отсутствие листов нетрудоспособности за отчетный период	3 балла			

### 3.10.12. Показатели и критерии эффективности 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

### 3.10.13. Показатели и критерии эффективности 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

3.11. Премирование работающих сотрудников может осуществляться:

- по итогам работы за финансовый, учебный год – в размере до двух ставок заработной платы (оклада);

- за выполнение конкретной работы (не входящей в должностные обязанности) за год, за квартал, за месяц – в размере до двух ставок заработной платы (оклада).

\* при наличии денежных средств

## 4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА

4.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

4.2. Установление персонального повышающего коэффициента работникам школы решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;

- мотивация работников на повышение результативности профессиональной деятельности;

- повышение качества результатов работы сотрудников;
- поощрение за выполненную работу.

## **5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА**

5.1. Персональный повышающий коэффициент работнику устанавливается в пределах имеющегося фонда оплаты труда школы.

5.2. Персональный повышающий коэффициент может быть постоянным (учебный год), временным (триместр, месяц).

5.3. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

5.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором с учетом мнения профкома персонально в отношении конкретного работника.

## **6. УСТАНОВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА**

6.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

6.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента может учитывать приоритетность учебного предмета в учебном плане:

- а) подготовка к государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме ЕГЭ и ГИА, а также других форм независимой экспертизы;
- б) дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников, возрастными особенностями учащихся (начальная школа).

**От работников**

Председатель первичной профсоюзной  
организации MAOY «COШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ

Н.Ч. Макарычева

«    »    2025г.

**От работодателя**

Директор MAOY «COШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ

И.Ф. Шарипов

2025г.



**СОГЛАШЕНИЕ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
Муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №15»  
городского округа город  
Стерлитамак Республики Башкортостан**

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к коллективному договору

Принято на собрании трудового коллектива  
протокол № 1 от 13 01 2025г.

Стороны: Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, в лице директора Шарипова Ильгиза Фанисовича (далее – Работодатель) и первичная профсоюзная организация МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №15» г. Стерлитамак РБ договорились о том, что:

### 1. Работодатель:

- 1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 1.3. За счёт средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств. (Таблицы №1,2)
- 1.4. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 1.5. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками учреждения и воспитанниками.
- 1.6. Обеспечивает в соответствии со ст.212 Трудового Кодекса РФ бесплатное прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских обследований.
- 1.7. Выполняет в установленные сроки, следующие мероприятия по улучшению условий охраны труда работников Школы:

### Мероприятия по охране труда на 2025-2027 годы

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок выполнения	Стоимость (в руб.)	Ответственный
1.	Перезарядка огнетушителей	По графику	15 000	Заместитель директора
2.	Проведение инструктажей по охране труда, противопожарной безопасности	При поступлении на работу, далее – 1 раз в полгода	-	Специалист по ОТ
3.	Организация обучения, проверки знаний по охране труда работников в соответствии с требованиями нормативных документов	При поступлении на работу, далее – 1 раз в 3 года	-	Директор Специалист по ОТ
4.	Обучение, проверка знаний по охране труда администрации, председателя ППО, уполномоченных по ОТ от трудового коллектива.	2025-2027	4 000	Директор
5.	Разработка инструкций по охране труда,	В течение года	-	Директор Специалист по ОТ
6.	Проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров	1 раз в год	80 000	Директор Специалист по ОТ

7.	Обеспечение готовности систем теплоснабжения к отопительному сезону	Ежегодно	10 000	Директор Заместитель директора
8.	Проведение специальной оценки труда	2027г.	100 000	Директор Специалист по ОТ
9.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	ежегодно	-	Специалист по ОТ
10.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда	2025-2027	1000	Специалист по ОТ, председатель ППО
11.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	2025-2027	-	Председатель ППО Специалист по ОТ
12.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	2025-2027	5000	Заместитель директора
13.	Оснащение помещений (кабинетов, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	2025-2027	3000	Заместитель директора
14.	Контроль за работой АПС	Постоянно	-	Заместитель директора

## 2.Первичная профсоюзная организация:

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

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

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

2.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

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

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

### Нормы бесплатной выдачи работникам Школы специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года №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»

	Должности	Наименование СИЗ	Количество
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Педагог-библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
5	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа

### Нормы расхода материалов за месяц на нужды школы

п/п	Наименование	Единица измерения	На 1 группу	Для уборки служебных помещений
1	Мыло туалетное	кус.	5	По 2 куска на 2 туалетные комнаты
2	Хлорная известь, хлорамин, гипохлорит	кг	0,5	0,5
3	Абактерил	шт	30	-
4	Стиральный порошок	кг	-	1,0
5	Моющие средства для посуды	литр	1	-
6	Моющие средства для туалета	литр	1	1
7	Салфетки для уборки	Шт	1	1
8	Тряпки для пола	Шт	1 на 3 мес.	1 на 3 мес.
9	Щетки для мытья посуды	Шт	2	-
10	Веники, метла	Шт	1	1
11	Туалетная бумага	Рулон	По 2 рулона на	По 2 рулона на 2

			1 туалетную кабинку	туалетных комнат
12	Перчатки для уборки	Шт	3	3
13	Мусорные мешки	Упаковка	1	1

**От работников**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ

Н.Ч. Макарычева  
«    »    2025г.

**От работодателя**

Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ



И.Ф. Шарипов  
2025г.

**Форма трудового договора  
Муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 15»  
городского округа город  
Стерлитамак Республики Башкортостан**

Приложение №5  
к коллективному договору

Принято на собрании трудового коллектива  
протокол № 1 от 13 01 2025г.



# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР N \_\_\_\_

г. Стерлитамак

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, именуемый в дальнейшем Школа, в лице директора Шарипова Ильгиза Фанисовича, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и гражданин

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

## 1. ПРЕДМЕТ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1. Работодатель обязуется предоставить Работнику работу в должности учитель по предмету (дисциплине) \_\_\_\_\_,  
(название предмета (-ов))

обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять трудовую функцию учителя в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, действующие у Работодателя.

1.2. Работа по настоящему Трудовому договору является для Работника основной.

1.3. Местом работы Работника является Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, расположенное по адресу: 453118, Республика Башкортостан, городской округ, город Стерлитамак, улица Шаймуратова, 9.

1.4. Работник подчиняется непосредственно \_\_\_\_\_.

1.5. Работнику установлены следующие условия труда на рабочем месте: \_\_\_\_\_  
(класс, подкласс условий труда)

1.6. Трудовые обязанности Работника не связаны с выполнением работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

1.7. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну и конфиденциальную информацию, обладателем которой является Работодатель.

1.9. Условия труда на рабочем месте соответствуют требованиям действующего законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда с учетом специфики трудовых функций Работника.

## 2. СРОК ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Настоящий Трудовой договор вступает в силу со дня его заключения Работником и Работодателем.

2.2. Дата начала работы: " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

2.3. Настоящий Трудовой договор заключен на неопределенный срок.

## 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКА

3.1. За исполнение трудовых (должностных) обязанностей Работнику устанавливается ставка заработной платы в размере **10 450 (десять тысяч четыреста пятьдесят)** рублей в месяц.

3.2. Работнику устанавливается оплата за фактическую нагрузку (п.4.4 трудового договора) в размере \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) рублей в месяц.

3.3. Заработная плата Работнику выплачивается путем перечисления на счет Работника каждые полмесяца 10 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 25 числа месяца, следующего за отработанным, - за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать Работника в письменной форме:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.5. На Работника распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательной организации коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.6. Работнику производятся следующие выплаты компенсационного характера за **фактическую нагрузку**:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – 15%;
- \_\_\_\_\_.

3.7. Работнику производятся следующие выплаты стимулирующего характера по повышающим коэффициентам **за фактическую нагрузку**:

- за высшую (первую) квалификационную категорию – 0,55/0,35;
- ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам - молодым специалистам в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени (устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности);
- за проверку письменных работ – \_\_\_\_\_;
- за высшее образование – 0,05;
- \_\_\_\_\_.

3.8. Работнику производятся следующие выплаты стимулирующего характера по повышающим коэффициентам **к ставке заработной платы**:

- за заведование кабинетами – 0,10;
- за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями – 0,15
- \_\_\_\_\_.

3.9. За осуществление функций классного руководителя Работнику производятся выплаты:

3.9.1. исходя из количества обучающихся в классе по формуле  $B_k = A + P \times Y_k$ , где:

**A** - постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя, составляющая 100 рублей в месяц;

**P** - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя, составляющая 80 рублей в месяц;

**Y<sub>k</sub>** - количество обучающихся в классе.

3.9.2. за один класс (класс-комплект) ежемесячное денежное вознаграждение из федерального бюджета – 5000 (пять тысяч) рублей.

3.10. Работнику устанавливается персональный повышающий коэффициент за результативность, качество и эффективность профессиональной деятельности. Размер повышающего коэффициента, а также условия установления, изменения и снятия персонального повышающего коэффициента, определяются в соответствии с локальным нормативным актом

образовательной организации, определяющим критерии эффективности деятельности работников образовательной организации, с которым Работник ознакомлен при подписании настоящего Трудового договора.

3.11. Работнику выплачиваются премии по итогам работы. Размер премий, а также условия премирования, определяются в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации, определяющим условия премирования работников образовательной организации, с которым Работник ознакомлен при подписании настоящего Трудового договора.

3.12. Работнику выплачивается материальная помощь в соответствии с локальным нормативным актом образовательной организации, определяющим порядок и условия оказания материальной помощи, с которым Работник ознакомлен при подписании настоящего Трудового договора.

3.13. Работнику могут устанавливаться и выплачиваться иные компенсационные (за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.), стимулирующие выплаты в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

3.14. В случае присвоения более высокой квалификационной категории Работнику гарантируется изменение размеров повышающих коэффициентов за квалификационную категорию в сторону увеличения со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.15. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные федеральным законодательством, законодательством Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

3.16. Оплата ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.17. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

#### 4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для Работника устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Работнику устанавливается \_\_\_\_-дневная рабочая неделя с \_\_\_\_\_ выходными днями - \_\_\_\_\_.

4.3. В течение рабочего дня Работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью \_\_\_\_\_, который в рабочее время не включается. В случае, если Работник выполняет свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. В таких случаях Работнику обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) Работника устанавливается в размере \_\_\_\_\_ часа (-ов) в неделю согласно Учебному плану (учебным программам), по следующим предметам (дисциплинам): \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_ час., \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_ час., \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_ час.

4.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки Работника по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в настоящем Трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки Работника в сторону его снижения.

4.6. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

4.7. В дни недели, свободные для Работника, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется.

4.8. Выполнение Работником дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями и др.) осуществляются с письменного согласия Работника с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

4.9. В каникулярное время Работник выполняет педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема учебной нагрузки, определенной ему до начала каникулярного времени. Режим рабочего времени Работника в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

4.10. Работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью **56 (пятьдесят шесть)** календарных дней в соответствии с действующим законодательством.

4.11. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_ календарных дней.

4.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с Графиком отпусков.

4.13. Работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Коллективным договором образовательной организации.

4.14. По семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близкого родственника и др.) Работнику по его письменному заявлению предоставляются свободные от работы дни. В коллективном договоре образовательной организации определяется конкретная продолжительность этих дней и условия их предоставления.

## 5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

### **5.1. Работник обязан добросовестно исполнять следующие должностные обязанности:**

5.1.1. Осуществлять обучение и воспитание обучающихся с учетом их психолого-физиологических особенностей и специфики преподаваемого предмета, способствовать формированию общей культуры личности, социализации, осознанного выбора и освоения образовательных программ, используя разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов, современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

5.1.2. Обоснованно выбирать программы и учебно-методическое обеспечение, включая цифровые образовательные ресурсы.

5.1.3. Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения.

5.1.4. Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с образовательной программой образовательной организации, разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение, организуя и поддерживая разнообразные виды деятельности обучающихся, ориентируясь на личность обучающегося, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организовывать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую, реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности.

5.1.5. Обеспечивать достижение и подтверждение обучающимися уровней образования (образовательных цензов).

5.1.6. Оценивать эффективность и результаты обучения обучающихся по предмету (курсу, программе), учитывая освоение знаний, овладение умениями, развитие опыта творческой деятельности, познавательного интереса обучающихся, используя компьютерные технологии, в том числе текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности.

5.1.7. Соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

5.1.8. Осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

5.1.9. Осуществлять подготовку (ведение) следующей документации:

- рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- журнал учета успеваемости;
- при осуществлении внеурочной деятельности- журнал внеурочной деятельности;
- при осуществлении функции классного руководства - план воспитательной работы;
- характеристика на обучающегося (по запросу).

5.1.10. Участвовать в деятельности педагогического и иных советов организации, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы.

5.1.11. Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.

5.1.12. Осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими).

5.1.13. Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности.

## **5.2. Работник обязан соблюдать:**

5.2.1. Законодательство в сфере образования, защиты персональных данных.

5.2.2. Правила внутреннего трудового распорядка, кодекс профессиональной этики и иные локальные нормативные акты Работодателя.

5.2.3. Трудовую дисциплину.

5.2.4. Требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

## **5.3. Работник обязан:**

5.3.1. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

5.3.2. Принимать необходимые меры и незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

## **5.4. Работник имеет право:**

5.4.1. На свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной Работодателем, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

5.4.2. Изменение и расторжение настоящего Трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.4.3. Предоставление ему работы, обусловленной настоящим Трудовым договором.

5.4.4. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором.

5.4.5. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

5.4.6. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

5.4.7. Вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса.

5.4.8. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

5.4.9. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.4.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

5.4.11. Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.4.12. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.4.13. Осуществление иных прав, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

## 6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

### 6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и настоящего Трудового договора.

6.1.2. Предоставлять Работнику работу, обусловленную настоящим Трудовым договором.

6.1.3. Обеспечивать Работника помещением, оборудованием, учебной и методической литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

6.1.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.5. Исключить нерациональные затраты времени Работника при составлении расписаний занятий.

6.1.6. Обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

6.1.7. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

6.1.8. Знакомить Работника под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

6.1.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

### 6.2. Работодатель имеет право:

6.2.1. Поощрять Работника за добросовестный эффективный труд.

6.2.2. Требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей, определенных в Трудовом договоре, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

6.2.3. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.4. Осуществлять иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

## 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

7.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем Трудовом договоре, нарушения трудового законодательства Российской Федерации, Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, норм профессиональной этики, иных локальных нормативных актов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба он несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность согласно трудовому законодательству Российской Федерации.

7.2. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

7.3. Работодатель несет материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации.

7.4. В случаях, предусмотренных в законе, Работодатель обязан компенсировать Работнику моральный вред, причиненный неправомерными действиями и (или) бездействием Работодателя.

## 8. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

8.1. Настоящий Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Дополнительные основания прекращения настоящего Трудового договора с Работником:

8.2.1. Повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Работодателя.

8.2.2. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.3. Днем прекращения Трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. На период действия настоящего Трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Работодателя и настоящим Трудовым договором.

9.2. Условия настоящего Трудового договора имеют обязательную юридическую силу для Сторон с момента его подписания обеими Сторонами. Все изменения и дополнения к настоящему Трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

9.3. Настоящий Трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой - у Работника.

9.4. До подписания настоящего Трудового договора Работник ознакомлен со следующими документами:

9.4.1. Должностная инструкция учителя \_\_\_\_\_ от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.

9.4.2. Правила внутреннего трудового распорядка от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.

9.4.3. Коллективный договор от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.

9.4.4. Положение об оплате труда от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.

9.4.5. Кодекс профессиональной этики от "\_\_\_" \_\_\_\_\_ г.

9.4.6. \_\_\_\_\_

*(иные локальные нормативные акты)*

## 10. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

### Работодатель:

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 15» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан

Адрес (с индексом): 453118, Республика Башкортостан, городской округ, город Стерлитамак, улица Шаймуратова, 9

Телефон / факс: 8 (3473) 31-00-15

ИНН: 0268012659

Работник: \_\_\_\_\_

*(фамилия, имя, отчество)*

Паспорт: серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Выдан \_\_\_\_\_

*(кем, когда)*

Адрес (с индексом): \_\_\_\_\_

Телефон: \_\_\_\_\_

**От Работодателя:**

\_\_\_\_\_  
Директор

(должность)

\_\_\_\_\_  
Шарипов И.Ф.

(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_  
дата (число, месяц, год)

М.П.

**Работник:**

\_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

\_\_\_\_\_  
дата (число, месяц, год)

Экземпляр трудового договора, инструкции по ОТ, ТБ, должностные инструкции  
получил(а) \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. С локальными актами, Уставом, должностными инструкциями,  
инструкциями по ОТ и ТБ ознакомлена:

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.



**От работников**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ

М.С.Ф. Н.Ч. Макарычева  
«    »    2025г.

**От работодателя**

Директор МАОУ «СОШ № 15»  
городского округа г. Стерлитамак РБ



И.Ф. Шарипов  
2025г.

**Форма расчётного листка**

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к коллективному договору

**РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА**

Организация: МАОУ "СОШ № 15" Г. СТЕРЛИТАМАК РБ

**К выплате:**

Должность:

Подразделение: МАОУ "СОШ № 15" Г. СТЕРЛИТАМАК РБ

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплаче но	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>					<b>0,00</b>	<b>Удержано:</b>		<b>0,00</b>
Районный коэффициент						НДФЛ		
Доплата за специфику						<b>Выплачено:</b>		<b>0,00</b>
Доплата за квалификационную категорию						За первую половину месяца		
Доплата за высшее образование						Зарплата за месяц		
Оплата за часы НСОТ								
Доплата за проверку тетрадей								
Доплата за классное руководство (по тариф.)								
МРОТ (учитель)								
Оплата по окладу								
Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам								
Персональный повышающий коэффициент								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

Вычеты

Принято на собрании трудового коллектива  
протокол № 1 от 13 01 2025г.