

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА СЕЛА
КРАСНЫЙ КЛЮЧ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НУРИМАНОВСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

на 2023-2026 годы

От работодателя:

Руководитель
Директор МАОУ СОШ
с.Красный Ключ
 Максютова Э.Р.
(подпись, Ф.И.О.)
Дата 09.08.2023

М.П.

проект коллективного договора прошел
предварительное согласование в Нуримановской районной
организации Общероссийского Профсоюза образования
на соответствие положений законодательству

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 202 г.

Председатель Нуримановской районной организации
Общероссийского Профсоюза образования

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ с.Красный Ключ
 Музафарова Е.В.
(подпись, Ф.И.О.)

Дата 08.08.2023

М.П.

Зарегистрировано
Территориальным отделом
государственного казенного
учреждения "Республиканский
центр занятости населения
по Нуримановскому району
18.08.2023
специалист
Кадрова Л.А.

Принят на общем собрании трудового коллектива
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
Протокол № 1 от 08 августа 2023г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.....	5
III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	9
IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	15
V.ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.....	20
VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.....	26
VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ.....	27
VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	31
IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	35
X. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ.....	36
XI. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....	37
XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	40
Приложение № 1.....	41
Приложение № 2.....	54
Приложение № 3.....	55
Приложение № 4.....	87
Приложение № 5.....	128
Приложение № 6.....	130
Приложение № 7.....	141
Приложение № 8.....	142
Приложение № 9.....	144
Приложение № 10.....	145
Приложение № 11.....	148
Приложение № 12.....	149
Приложение № 13.....	151
Приложение № 14.....	152
Приложение № 15.....	153
Приложение № 16.....	154
Приложение № 17.....	155
Приложение № 18.....	158

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа села Красный Ключ.

1.2. Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – **ТК РФ**), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в вопросах защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации (далее – **организация**) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования и науки Республики Башкортостан на 2021-2023 годы (далее – **ОТС 2021-2023 годы**) и Соглашением между Администрацией муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, Муниципальным казенным учреждением Управление образования муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан и Нуримановской районной организацией Башкирской республиканской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ на 2023 – 2025 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работодатель в лице его представителя – директора МАОУ СОШ с. Красный Ключ Максютовой Э.Р. (далее – Работодатель).

-работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа села Красный Ключ муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан (далее - Профсоюзная организация), действующей на основании Устава Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза).

1.4. Стороны согласились с тем, что выборный коллегиальный постоянно действующий руководящий орган Профсоюзной организации (далее – Профсоюзный комитет) выступает единственным полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, разработке, заключении и изменении 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 в сфере труда.

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

1.6. Работодатель и Профсоюзная организация могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Общероссийского Профсоюза образования (далее – члены Профсоюза), а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации

на представление их интересов
законодательством Российской Федерации.

в соответствии с действующим

1.7. Работодатель знакомит работников под подпись с текстом настоящего коллективного договора в течение 14 дней после его подписания, а также до заключения трудовых договоров с новыми работниками.

1.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

а) в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации;

б) при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа образовательной организации - в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений;

в) при смене формы собственности образовательной организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

г) при ликвидации образовательной организации - в течение всего срока ее проведения.

1.9. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством, ОТС 2021-2023. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

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

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

1.12. 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.

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

1.14. 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).

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 2023 года (с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 2026 год.

1.16. 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.

1.17. К настоящему коллективному договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);
- Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, дающим право на дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 2);
- Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ с.Красный Ключ (Приложение 3);
- Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников муниципального автономного общеобразовательного

- учреждения средняя общеобразовательная школа села Красный Ключ муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, установления персонального повышающего коэффициента (Приложение 4)
- Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ с.Красный Ключ (Приложение 5);
 - Порядок о выплатах стимулирующего характера и установлении персонального повышающего коэффициента руководителю муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа села Красный Ключ муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан (Приложение 6);
 - Перечень профессий работников МАОУ СОШ с.Красный Ключ для обеспечения смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение 7) ;
 - Перечень профессий работников МАОУ СОШ с.Красный Ключ для обеспечения сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) (Приложение № 8);
- Состав Комиссии по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение 9);
- План мероприятий по охране труда МАОУ СОШ с.Красный Ключ (Приложение 10);
 - Форма расчетного листа (Приложение № 11);
 - соглашение администрации и первичной профсоюзной организации по охране труда В МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район Республики Башкортостан (Приложение 12);
 - Перечень профессий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда МАОУ СОШ с.Красный Ключ (Приложение 13);
 - Перечень профессий с вредными условиями труда МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район Республики Башкортостан (Приложение 14);
 - Состав комиссии по социальному страхованию МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район Республики Башкортостан (Приложение 15);
 - Состав комиссии по оценке эффективности деятельности работников МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район Республики Башкортостан (Приложение 16);
 - Состав комиссии по трудовым спорам МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район Республики Башкортостан (Приложение 17);
 - Мероприятия по профилактике ВИЧ-СПИДа, ВИЧ – инфекций МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район Республики Башкортостан (Приложение 18);
 - Выписка из протокола профсоюзного собрания (Приложение 19).

1.18. Приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации, необходимость улучшения положения работников развитие образовательной организации, а также в целях развития социального партнерства стороны договорились:

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 социально трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

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

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 оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников, дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

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:

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

б) 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;

в) 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 (*по согласованию с Профсоюзным комитетом*) 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.212 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 (ОТС, 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 (ст. 22 ТК РФ);
- объем педагогической работы (учебной нагрузки) педагогических работников, тарификацию (ОТС);
- объем педагогической работы (учебной нагрузки) работодателя, его заместителей и совместителей (ОТС, п.10.8 Постановления Правительства РФ от 27.10.2008 № 374);
- расписание уроков (занятий) (ОТС);
- 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 (ОТС);
- 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 (ОТС);
- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (ОТС);
- график аттестации работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (ОТС);
- порядок создания, организации работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- введение для воспитателей режима рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией неудобного режима работы (п.3.2 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей (ОТС, 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.Информирует 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.Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

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

2.3.18.Организует информирование членов Профсоюза, при возможности - правовой всеобщ.

2.3.19.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).

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

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

2.3.22.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.

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

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились о том, что:

3.1. Для работников образовательной организации работодателем является данная образовательная организация.

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

3.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.4. Продление срока трудового договора означает признание работодателем этого договора бессрочным.

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

3.6. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается.

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

3.8. Если в штатное расписание образовательной организации вносятся изменения, влекущие изменения в определенные сторонами условия трудового договора (условия и оплата труда, наименование должности, нормы труда и др.), то работодатель должен ознакомить работника со штатным расписанием под подпись в течение 14 рабочих дней после его утверждения.

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

- имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию;
- имеющим статус «молодой специалист».
- работникам, имеющим продолжительный стаж работы;
- работникам, имеющим почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник народного просвещения Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник просвещения», «Отличник образования Республики Башкортостан».

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

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

3.12. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, условия оплаты труда, включая размеры

повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

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

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

- переезд работника на новое место жительства;
- направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход работника на пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- беременность;
- необходимость ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, уже являющегося пенсионером, либо имеющего статус предпенсионера. Приведенный перечень является открытым, в каждой конкретной ситуации уважительность причины увольнения определяется Работодателем индивидуально.

3.17. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77; п.2, 3 ч.1 ст.81; п.2, 8, 9, 10, 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом Работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

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

3.19. Участие педагогических работников в проведении репетиционных экзаменов (тренировочных тестированиях), целью которых является оценка качества подготовки выпускников общеобразовательных организаций к прохождению ГИА-9 и ГИА-11, не входит в их непосредственные должностные обязанности и может осуществляться с их письменного согласия и (или) на условиях дополнительной оплаты и (или) предоставления дополнительного отпуска.

Механизм компенсации (дополнительная оплата и (или) предоставление дополнительного отпуска) определяется по соглашению сторон.

3.20. Работодатель по ходатайству Профсоюзного комитета вправе снять с работника - члена Профсоюза дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.21. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.2, 3 ст.72.2 и ст.74 ТК РФ.

3.22. Работодатель в срок не менее чем за два месяца ставит в известность Профсоюзный комитет и работников об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение условий трудовых договоров работников.

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

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

3.24. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ, Работодатель предоставляет один свободный от работы день в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3.25. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя, связанное с сокращением штатов, допускается только после окончания учебного года.

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

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

- имеющие более длительный стаж работы в организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами, Почетными грамотами;
- совмещающие работу с получением высшего, среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования, если получение образования обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- имеющие статус предпенсионера;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации, его заместители;
- имеющие статус "молодой специалист".

3.27.Работникам, уволенным из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников, гарантируется возможность пользоваться на правах работников организации возможностями образовательной организации, в частности: пользование спортзалом, библиотекой.

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

3.29.Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения нормы часов педагогической работы и уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы.

3.30.При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с работниками, осуществляющими классное руководство и получающих ежемесячное вознаграждение 5000 рублей, Работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования, положениями ОТС.

3.31.Регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками классного руководства, регламентируется следующим образом:

- в течение учебного года, в т.ч. в каникулярный период, по инициативе Работодателя не допускается изменение размеров выплат за классное руководство или снятие классного руководства с работника при надлежащем их исполнении (за исключением случаев сокращения количества классов (классов-комплектов), а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);
- сохраняется преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- кандидатуры работников, планируемые к осуществлению классного руководства на следующий учебный год, определяются в мае-июне текущего года, перед уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- работнику при временном замещении свыше 15 дней длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего классное руководство, устанавливается соответствующая выплата за классное руководство пропорционально времени замещения;
- денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества

обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

3.32. В трудовых договорах с педагогическими работниками закрепляются следующие должностные обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации:

а) 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).

б) для воспитателей:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга).

в) для педагогов дополнительного образования:

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

г) для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя:

- составление плана воспитательной работы;
- ведение классного журнала.

3.33.Расширение в трудовых договорах обязанностей работников по ведению документации по сравнению с обязанностями, указанными в п.3.32 настоящего Коллективного договора, не допускается.

3.34.С работниками возможно заключение трудовых договоров (дополнительные соглашения), предусматривающие дистанционную (удаленную) работу.

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

При применении дистанционных образовательных технологий (электронного обучения) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими условиями и по другим основаниям, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия жизнедеятельности всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.35.При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились о том, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников 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.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601, Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации.

4.3. Правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации должны содержать следующие особенности режима труда и отдыха работников:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

в) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст.185.1 ТК РФ,

г) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату (*п.4.18 настоящего Коллективного договора*);

д) возможность установления для педагогических работников свободных дней с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (*п.4.19 настоящего Коллективного договора*);

е) режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом п.8.1 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536.

4.4. Педагогические работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

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.

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

4.6. 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).

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

4.8. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается с учетом мнения Профсоюзного комитета. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

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

4.10. В организации неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются:

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

4.11. Предоставление учебной нагрузки работникам, выполняющим ее помимо основной работы, работникам, принимаемым на работу на условиях совместительства, осуществляется с учетом мнения Профсоюзного комитета и при условии, когда основные учителя обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее ставки и с соблюдением условий п.4.5, 4.6 настоящего Коллективного договора.

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

4.13. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

4.14. Тарификация учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях - по 31 августа.

4.15. В образовательной организации, помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- а) не более 39 часов в неделю для медицинских работников;
- б) не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности;
- в) не более 35 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы;

г) не более 36 часов в неделю для помощников воспитателей и младших воспитателей, работающих с детьми с туберкулезной интоксикацией, независимо от результатов специальной оценки условия труда.

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

Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу²⁸.

Работодатель знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее, чем за 1 рабочий день), а в случае внесения изменений в срочном порядке - с использованием всех доступных средств уведомления.

4.17. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие учебную нагрузку, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается 2 часа. В дни работы работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4.18. В дни недели, свободные для педагогических работников 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 организации не требуется; работник вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

4.19. При составлении расписания занятий, планов и графиков работ для работников, указанных в п.4.18 настоящего Коллективного договора, предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

4.21. Каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника, является рабочим временем работников, оплачивается исходя из заработной платы, установленной по тарификации (штатному расписанию), предшествующей началу каникул. В каникулярный период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.22. В каникулярный период педагогические работники не привлекаются для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

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

4.24. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам

экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.25. Должности работников с ненормированным рабочим днем:

- руководитель (директор), руководитель структурного подразделения,
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- заместитель директора по дошкольному воспитанию;
- водитель;
- диспетчер.

4.26. 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 в один год .

Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени - один месяц.

4.27. При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с Информацией Минтруда РБ о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

4.28. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

4.29. График отпусков утверждается с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников.

4.30. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с получением высшего образования или профессионального образования (ст.ст.173, 173.1, 174, 176 и 177 ТК РФ), осуществляется не позднее чем за три дня до их начала.

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

4.32. Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска в соответствии с занимаемой должностью и условиям труда работника (28, 35, 42 или 56 календарных дней).

4.33. Педагогическим работникам длительный отпуск сроком до 1 года, предусмотренный ст.335 ТК РФ, предоставляется на условиях и в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016г. №644, а также настоящим коллективным договором:

а) в исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц;

б) по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;

в) длительный отпуск предоставляется по заявлению работника и оформляется распорядительным актом образовательной организации. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск;

г) предположительная продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части, оговаривается между работником и работодателем, оформляется локальным актом организации (приказом). Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня;

д) в случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Правило также распространяется при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска;

е) за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, с учетом имеющихся в организации средств и фиксируется в распорядительном акте образовательной организации о предоставлении длительного отпуска.

4.34. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

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

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

4.37. Работникам, работающим с вредными условиями труда с классом вредности не менее 3,2, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

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

4.38. Накануне нерабочих праздничных дней на 1 час ограничивается привлечение педагогических работников, ведущих преподавательскую работу (учебную нагрузку), к другой части педагогической работы.

4.39. Работодатель на основании заявления педагогического работника освобождает его от работы с сохранением заработной платы в день, когда ему необходимо присутствовать на заседании аттестационной комиссии при аттестации на квалификационную категорию.

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

4.41. Работникам, являющиеся членами или экспертами Аттестационной комиссии Министерства образования и науки РБ, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

4.42. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) в следующих случаях:

с сохранением заработной платы

- а) при вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 календарных дня;
- б) при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
- в) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- г) для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- д) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- е) на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- ж) работающим пенсионерам по старости - 2 календарных дня;
- з) председателю Профсоюзной организации – 3 календарных дня и членам Профсоюзного комитета – 2 календарных дня;
- и) при отсутствии в течение учебного (рабочего, календарного года) дней (лиستков) нетрудоспособности - 5 календарных дней;
- к) работникам, за каждые 10 лет, отработанные в данной школе – 1 календарный день;
- л) организаторам в аудиториях ППЭ – 3 календарных дня.

без сохранения заработной платы

- м) в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- н) работающим инвалидам - 60 календарных дней.

V.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 норм и положений:

- 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 27.10.2008 г. № 374 (далее – Постановление №374);
- Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, утвержденного постановлением от 01.03.2021г. №242;
- Порядком о выплатах стимулирующего характера и установления персонального повышающего коэффициента руководителям муниципальных учреждений образования муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан от «24» августа 2021 г. №637».

5.2. Стороны договорились о том, что:

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 села Красный Ключ муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам за результативность и качество профессиональной деятельности Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа села Красный Ключ муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, определяющим основания для начисления выплат и их периодичность, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.3. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа села Красный Ключ муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.2.4. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательной организации условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан, утвержденного Постановлением Правительства РБ от 27.10.2008 №374 и в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан № 242 от 01.03.2021.

5.2.5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.6. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, 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, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

-принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом (принцип прозрачности).

5.3. Стороны подтверждают, что:

5.3.1. Начисленная заработная плата работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ) или минимальной заработной платы (далее - МЗП), если ее размер в Республике Башкортостан установлен выше размера МРОТ.

5.3.2. Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ (МЗП) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства.

5.3.3. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы при совмещении профессий (должностей), районного коэффициента, федерального ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей в заработной плате работника при доведении ее до МРОТ (МЗП) не учитывается и производится сверх МРОТ (МЗП).

5.3.4. Доведение заработной платы работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем путем установления доплаты до МРОТ (МЗП).

5.3.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

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

5.3.6. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 50% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – 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 четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

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

5.3.10. 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.

5.3.11. Оплата труда учителей при объединении начальных классов в классы-комплекты производится по тарификации, включающей фактическое количество часов учебной нагрузки в неделю в классах, объединенных в класс комплект, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с наибольшим количеством учебных часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий.

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

При объединении обучающихся в класс-комплект оптимальным является создание его из двух классов: 1 и 3 классов (1 + 3), 2 и 3 классов (2 + 3), 2 и 4 классов (2 + 4). Наполняемость классов-комплектов составляет:

Классы, объединяемые в класс-комплект	Количество обучающихся в классе комплекте, человек
1 + 3	8 – 10
1 + 2	8 – 10
1 + 4	8 – 10
2 + 3	10 – 12
2 + 4	10 – 15
3 + 4	10 – 15

Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5-11 (12) классов не допускается.

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

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- учителям 1-4 классов, не имеющим необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;
- учителям русского языка 1-4 классов организаций с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;
- учителям физической культуры организаций, расположенных в сельских населенных пунктах.

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

5.3.13. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящих от самого работника, производится из расчета заработной платы, установленной по тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей.

5.3.14. Наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических

требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, является для педагогических и иных работников нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3.15. 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 (1-11 классы), по башкирскому языку как государственному языку Республики

Башкортостан (в случае выбора участниками образовательных

(2-9 классы), по иностранному языку и второму иностранному языку (5 – 11 классы); по технологии (5 – 9 классы); по информатике, физике, химии, естествознанию во время проведения практических занятий (5-11 классы); по физической культуре (10 – 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 (*выбрать: - в городских образовательных организациях при наполняемости 25 и более человек, в сельских - 20 и более человек*). При наличии необходимых ресурсов возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью.

5.3.16. Педагогическим работникам, работающим в классе (группе), в составе которого имеется обучающийся с ОВЗ, устанавливаются доплаты за сложность и напряженность работы, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания, сложности и (или) объема работы.

5.3.17. При возложении на работника обязанности по регулярному сопровождению обучающихся в школу и из школы в школьном автобусе ему устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.3.18. Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях, предусмотренных разделом X «Дополнительные гарантии молодежи» настоящего Коллективного договора.

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

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

5.3.21. 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 производится оплата за фактически отработанное время.

5.3.22. Ежемесячные надбавки, установленные педагогическим и другим работникам, работающим в группах, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (2000 и 1000 рублей), выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, замещении временно отсутствующего работника, при работе по внутреннему и внешнему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку (фактически отработанное время).

5.3.23. Работникам, имеющим почетные звания, ведомственные знаки отличия и другие награды и поощрения в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 N 400, Приказом Минобрнауки России от 13.08.2021 N 748, Приказом Минобрнауки РБ от 25.10.2017 N 1225, устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку (*доплаты, надбавки, премии, в том числе единовременные*). Порядок, условия и размер выплат определяются Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам за результативность и качество профессиональной деятельности.

5.3.24. Работникам из числа административно-управленческого и иного персонала (например, руководитель, заместитель руководителя, лаборант и другие должности, не относящиеся к категории педагогических работников), выполняющим преподавательскую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности, могут устанавливаться стимулирующие выплаты за высокое качество и результативность профессиональной деятельности учителя или другого педагогического работника (при условии выполнения установленных образовательной организации целевых показателей средней заработной платы педагогических работников).

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

5.3.26. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах организации.

5.3.26. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Дни выдачи заработной платы – 7 числа и 22 числа каждого месяца.

Указанные даты выплаты заработной платы закрепляются также в трудовом договоре с работником.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

5.3.27. 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.

5.3.29. 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 одной пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.3.30. 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.

5.3.31. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.3.32. 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.

5.3.33. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны содействуют реализации законодательства в вопросах подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в их профессиональной адаптации, принимают в пределах своей компетенции меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников.

6.2. Стороны договорились о следующем:

6.2.1. Не допускать фиктивного и необоснованного 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.

6.2.4. Информировать не менее чем за три месяца и в полном объеме о возможном массовом увольнении работников в связи с сокращением численности или штата, ликвидации организации службу занятости (Работодатель) и вышестоящую профсоюзную организацию.

6.2.5. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней.

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

6.2.7. Предоставлять 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.

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

6.3. Работодатель:

6.3.1. Производит дополнительные выплаты к сумме выходного пособия увольняемым вследствие массового высвобождения работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.3.2. Предупреждает работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца, предоставляет работникам 2 часа, в течение рабочего дня для поиска работы.

6.3.3. При направлении педагогических работников на дополнительное профессиональное образование руководствуется нормами ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письма Минобрнауки России №08-415 и Общероссийского Профсоюза образования №124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

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. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования Работодатель и Профсоюзный комитет проводят в образовательной организации мероприятия по:

а) качественному совершенствованию кадрового состава образовательной организации;

б) снижению текучести кадров в образовательной организации, повышению уровня квалификации;

в) недопущению проведения в течение учебного года штатно организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательной организации;

г) реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

д) развитию автоматизированных систем оценки и анализа профессиональной деятельности работников, способствующих сокращению избыточной отчетности педагогических работников, в том числе по результатам проводимых оценочных процедур качества образования.

VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны подтверждают, что:

-аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», положениями ОТС.

-аттестация заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией образовательной организации, если она предусмотрена локальными нормативными актами организации.

7.2. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда педагогическим работникам по другой педагогической должности в пределах финансовых средств организации, направляемых на оплату труда, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

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

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической

	культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам

образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	(образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель, преподаватель	Методист, старший методист
Методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Методист

7.3. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории работников в периоды:

- длительная нетрудоспособность,
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительный отпуск сроком до 1 года,
- служба в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- 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.

7.4. Оплата труда педагогических работников в случаях, предусмотренных п.7.3 настоящего Коллективного договора, устанавливается сроком на один год и оформляется приказом руководителя с учетом мнения Профсоюзного комитета.

7.5. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.6.В целях защиты прав и интересов педагогических работников Стороны договорились о том, что:

7.6.1. Работодатель:

а) не позднее чем за 3 месяца письменно уведомляет работников об истечении срока действующей квалификационной категории;

б) осуществляет подготовку представлений на педагогических работников для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета;

в) направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование в случае признания его в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу;

г) предоставляет работникам, являющихся членами и экспертами Аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Башкортостан ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня;

д) освобождает педагогических работников от работы с сохранением заработной платы для реализации их права (по их желанию) присутствовать на заседании аттестационной комиссии;

е) не вправе препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации на квалификационную категорию, в том числе отказывать в заверении показателей, внесенных в портфолио работника.

7.6.2. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

7.7. 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.

7.8. Оплата и регулирование труда лиц, являющихся гражданами бывших республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, производится в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 №12-1077, включая управление профессиональными рисками для предотвращения производственного травматизма.

8.1.2. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда (Приложение № 7), выполнением соглашения по охране труда.

8.1.3. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении

образовательного процесса.

8.1.4. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 8).

8.1.5. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

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

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

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

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

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

8.1.11. Предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложение № 8).

8.1.12. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами (Приложение № 11).

8.1.13. 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 не менее 30% от ставки заработной платы, оклада работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

8.1.14. Обеспечивает за счет средств образовательной организации:

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

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

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

8.1.16. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

8.1.18.Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 10 МРОТ, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.1.19.Выплачивает за счет средств от приносящей доход деятельности единовременное пособие в качестве возмещения морального вреда семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания.

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

8.1.21.Предусматривает включение представителей Профсоюза в состав комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

8.2. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

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

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

- компенсирует работникам оплату занятий спортом в клубах и секциях;
- организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- организует и проводит физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру (ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
- приобретает, содержит и обновляет спортивный инвентарь.
- организует и проводит мероприятия по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, употребления табака;
- организует и проводит мероприятия по профилактике ВИЧ-СПИДа, ВИЧ-инфекций (Приложение № 15)

8.5. Работники:

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

8.5.2. 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.

8.5.3. 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.

8.5.4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.5.5. Извещают немедленно руководителя, заместителя руководителя 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).

8.6. Работник имеет право 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.

8.7. Профком:

8.7.1. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией образовательной организации законодательства по охране труда.

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

8.7.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

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

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

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

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

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

8.8. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере до 10 % ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по контролю за безопасными условиями труда работников, содействие созданию условий, влияющих на повышение эффективности деятельности образовательной организации.

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

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

9.2. 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 одного должностного оклада. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

Право на единовременное материальное вознаграждение также имеют работники, уже являющиеся пенсионерами на протяжении срока, определенного коллективным договором образовательной организации, до даты расторжения трудового договора по инициативе работника.

9.3. Одному из родителей, 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.

9.4. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

Работникам учреждения на основании мотивированного заявления может быть выплачена дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

- в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию;
- женщинам и мужчинам в связи с 50-летием;
- женщинам в связи с 55-летием;
- мужчинам в связи с 60-летием;
- смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);
- утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;
- государственной регистрации заключения брака;
- рождение ребенка в семье работника;
- по заявлению родственников в связи со смертью работника учреждения - одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

Работникам учреждения на основании мотивированного заявления может быть выплачена дополнительно материальная помощь в размере 1000 (одна тысяча рублей) в следующих случаях:

- ко Дню Учителя;
- ко Дню защитника Отечества;
- к Международному женскому дню.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.5. Работодатель создает условия для организации питания работников, оборудует для них комнату отдыха и личной гигиены.

9.6. Работодатель организует, помимо обязательных, профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.

Х. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

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

10.2. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией, в том числе при выполнении работы по совместительству в случае, если по основному месту работу работник не имеет статуса молодого специалиста.

10.3. В 3-х летний срок действия статуса молодого специалиста не засчитываются (не включаются) следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

- призыв работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998г. №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 на срок не более трех лет; – нахождение в отпуске по уходу за ребенком;

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

10.4. Молодым специалистам - педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора.

10.5. 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 год окончания обучения к работе на педагогические должности в образовательной организации, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере четырех ставок заработной платы (окладов).

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 организации после завершения полного курса обучения.

Единовременная стимулирующая выплата выплачивается один раз.

Установление педагогическому работнику единовременной стимулирующей выплаты не предполагает заключения с ним каких-либо дополнительных договоров и оформления обязательств.

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

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

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

10.8. Стороны содействуют:

а) созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащению рабочего места, необходимые для выполнения должностных обязанностей;

б) повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов, прохождению аттестации;

в) внедрению в организации различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в общественной деятельности организации;

г) установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов;

д) созданию в организации совета по работе с молодыми кадрами.

10.9. Стороны договорились о следующем:

10.9.1. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные дни отдыха отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере 1000 рублей.

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

XI. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профсоюзной организации, Профсоюзного комитета, председателя Профсоюзной организации определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом ОТС, отраслевого территориального (*районным, городским*) соглашения и настоящего коллективного договора

11.2. Работодатель:

11.2.1. 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.

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

11.2.3. 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.

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

11.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников по заявлению работников на счет Нуримановской районной организации Башкирской республиканской территориальной организации Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями организации.

11.2.6. 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.

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

11.3. Стороны признают, что:

11.3.1. Члены Профсоюзного комитета, члены комиссий Профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда Профсоюзного комитета, внештатный правовой и технический инспекторы труда Башкирской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования, 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.

11.3.2. 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.

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

11.3.4. 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.

11.3.5. 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.

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

11.4. Работодатель признает, что:

11.4.1. 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);

11.4.2. 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.);

11.4.3. 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.

11.5. 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 социальнозначимых мероприятий и др. в следующих размерах:

- председателю Профсоюзной организации – 0.1 от ставки.
- членам Профсоюзного комитета – 0.1 от ставки.

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

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

11.8. 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 Главе 11 ОТС, Главе 10 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ.

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

- а) организацию отдыха и лечение членов Профсоюза и членов их семей, частичное погашение стоимости санаторно-курортных путевок, оказание материальной помощи на эти цели;
- б) культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- в) 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.;
- г) 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;
- д) организацию досуга детей членов Профсоюза, новогодних ёлок, представлений, праздничных мероприятий, мероприятий, связанных с организацией летнего отдыха детей, приобретение детских новогодних подарков и др.;

е) подписку на газеты «Мой профсоюз», «Действие» для образовательной организации.

11.10. Профсоюзный комитет организует оформление и выдачу членам

Профсоюза единых электронных профсоюзных билетов Общероссийского Профсоюза образования.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в порядке и на условиях, определенных настоящим коллективным договором.

Приложение № 1
к коллективному договору

«Согласовано»:
Председатель профкома

«Утверждаю»:
Директор МАОУ СОШ

МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.
Протокол заседания профкома
№ _____ от « ____ » _____ 2023 г.

с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.
Приказ № _____ от
« ____ » _____ 2023 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
для работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа села Красный Ключ
муниципального района Нуримановский район
Республики Башкортостан

I. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в Учреждении и регламентирующим на основании действующего трудового законодательства порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Трудовые отношения регулируются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», уставом Учреждения.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора в письменной форме. При приеме на работу работника директор школы заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под расписку. Один экземпляр трудового договора хранится в школе, другой – у работника.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст.59 Трудового Кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работник по требованию работодателя представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- индивидуальный номер налогоплательщика;

- справку об отсутствии ограничений на занятие педагогической деятельностью.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем – школой.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом и локальными актами;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения;
- должностной инструкцией;
- правилами по безопасности труда;
- графиком работы;
- другими документами, регламентирующими деятельность Учреждения.

Заработная плата и должностной оклад работнику Учреждения устанавливаются и выплачиваются в соответствии с действующим законодательством, локальными актами Учреждения. Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель может для вновь принимаемого работника устанавливать испытательный срок до трех месяцев.

2.7. Условия заключаемого между работодателем и работником трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в Учреждении.

2.8. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников хранятся в сейфе школы и выдаются работнику при его увольнении. С каждой записью, внесенной на основании приказа в трудовую книжку, администрация школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.9. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении образования, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях, взысканиях, один экземпляр трудового договора, приказы об увольнении. После увольнения работника личное дело хранится в школе, а при его трудоустройстве может передаваться по письменному обращению с нового места работы бывшего сотрудника по соответствующему адресу.

2.10. Трудовая книжка и личное дело директора ведутся и хранятся у учредителя.

2.11. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы на соответствующий учебный год. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев, уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). При

установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых школы является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. На педагогического работника школы с его согласия соответствующим приказом по школе могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. При наличии производственной возможности администрация в данном случае может расторгнуть трудовой договор до истечения трудового срока.

2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе пользуются наиболее квалифицированные работники по результатам аттестации, образования, стажа педагогической работы.

2.16. Увольнение работников Учреждения в связи с сокращением численности или штата школы допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.17. Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (п.5 статья 81 ТК РФ), прогул или отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин (п.6 статья 81 ТК РФ), появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения (п.6 статья 81 ТК РФ), совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п.7 статья 81 ТК РФ), совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 статья 81 ТК РФ), повторное в течение года грубое нарушение устава школы (статья 336 ТК РФ) и применение, в том числе, однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучаемого производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом школы.

2.18. В день увольнения администрация Учреждения производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

2.19. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке форма Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.20. В случае отклонения работника при увольнении от получения трудовой книжки администрация школы в день увольнения направляет в адрес работника почтовое уведомление о необходимости получить трудовую книжку.

2.21. День увольнения считается последним днем работы.

III. Основные права и обязанности работников.

3.1. Администрация Учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом, ее персоналом через принятие соответствующих решений. Директор Учреждения является единоличным исполнительным органом.

3.2. Администрация Учреждения имеет право на прием на работу работников Учреждения, установление дополнительных льгот и гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований для работников.

3.3. Администрация Учреждения имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация Учреждения имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим положением.

3.5. Администрация Учреждения обязана:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде;
- применять меры по участию работников в управлении школой, укреплять и развивать социальное партнерство;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего распорядка;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест.

3.6. Администрация Учреждения обязана отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

3.6.1. Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

3.6.2. Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.6.3. Не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

3.6.4. При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

3.6.5. По требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.7. Администрация обязана:

3.7.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов, применять необходимые меры к улучшению положения работников школы;

3.7.2. Согласовывать с профсоюзным комитетом Учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями;

3.7.3. Приступить по предложению представительного органа трудового коллектива к разработке проекта коллективного договора, разработать и утвердить коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки;

3.7.4. Информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития Учреждения;
- об изменениях структуры, штатов Учреждения;
- о бюджете Учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

3.7.5. Осуществлять внутришкольный контроль через посещение уроков, мероприятий, анализ выполнения образовательных программ, учебных планов и графиков в соответствии с планом работы школы и должностными инструкциями;

3.7.6. Организовывать труд педагогов и других работников Учреждения так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации. Своевременно знакомить с

расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год;

3.7.7. своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности Учреждения, поддерживать и поощрять работников, добивающихся лучших результатов в своей работе;

3.7.8. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, соблюдать законодательство о труде;

3.7.9. Принимать меры по обеспечению выполнения работниками Учреждения трудовой дисциплины;

3.7.10. Обучать и контролировать знания и соблюдение работниками всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране;

3.7.11. Принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников, организовывать периодические медицинские осмотры работников Учреждения;

3.7.12. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников;

3.7.13. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам Учреждения в соответствии с графиками, утверждаемыми ежегодно до 15 декабря, компенсировать плановые выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурство во внерабочее время;

3.7.14. Создавать условия для повышения квалификации педагогическими и другими работниками Учреждения на условиях добровольности.

3.8. Администрация Учреждения может возлагать на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

IV. Права и обязанности работников.

Трудовая дисциплина в Учреждении обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом РФ;
- на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным нормами охраны труда для соответствующих организаций;
- на участие в управлении Учреждением, в порядке, определенном уставом Учреждения;
- на выплату своевременно и в полном объеме заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту трудовых прав, свобод, законных интересов всеми, не запрещенными законом способами, включая право на забастовку;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей при условии невиновности самого работника;
- на обязательное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;

- на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалификационную юридическую помощь;
- на защиту профессиональной чести и достоинства.

4.2. Педагогический работник имеет право:

- на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников в соответствии с федеральным перечнем учебников и списком учебников и учебных пособий и материалов, определенных Учреждением, методов оценки знаний обучающихся. Выбор учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе, осуществляется в соответствии со списком учебников и учебных пособий, определенных школой;
- прохождение не реже чем один раз в пять лет профессиональной переподготовки или повышения квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников;
- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- на аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на сокращенную рабочую неделю;
- на удлиненный оплачиваемый отпуск;
- на получение пенсии за выслугу лет;
- иные меры социальной поддержки в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (на длительный (до 1 года) отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы). Порядок и условия предоставления отпуска определяются локальными актами Учреждения.

4.3. Работник обязан:

- соблюдать Устав и локальные акты Учреждения;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовой договор;
- соблюдать должностную инструкцию: выполнять приказы директора школы, устные распоряжения директора школы и его заместителей;
- соблюдать правила техники безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии;
- уважать права родителей (законных представителей) обучающихся;
- защищать права и свободы обучающихся;
- не допускать применение методов физического и психического насилия по отношению к обучающимся;
 - проходить ежегодные бесплатные медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
 - удовлетворять требованиям соответствующих тарифно-квалификационных педагогических характеристик;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей) или других лиц;
- нести ответственность за качество обучения обучающихся, уровень их знаний, умений, навыков, воспитанности;
- приходить на работу в одежде делового (классического) стиля.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников, (воспитатель, бухгалтер, учитель начальных классов и т.д.) может быть установлена пятидневная рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала определяется графиком работы. Графики работы утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись. Продолжительность рабочей недели – 40 часов; для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов (Приказ Минобрнауки №2075 от 24.12. 2010). Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, должностными обязанностями и трудовым договором.

5.3. Режим труда и отдыха сотрудников Учреждения, как при шестидневной рабочей недели, так и при пятидневной рабочей недели регулируется соответствующими графиками работ и расписаниями занятий и внеурочной занятости детей.

5.4. Педагогическим работникам ежегодно при наличии возможности суммарно в каникулярное время устанавливается до 5-ти методических дней для самостоятельной работы по повышению квалификации в соответствии с единым графиком при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности;

5.5. Педагогическим работникам при нагрузке, не превышающей 18 часов в неделю, может предусматриваться один день в неделю свободный от уроков для методической работы и повышения квалификации. Методический день является рабочим днем. Присутствие педагога в методический день на плановых мероприятиях обязательно. Педагогический работник должен присутствовать в Учреждении не менее чем за пятнадцать минут до начала своего первого по расписанию урока в данный рабочий день.

5.6. Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.7. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами своего основного рабочего времени и мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения работать по совместительству как внутри, так и за пределами Учреждения.

5.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника в соответствии с требованиями ст.113 Трудового Кодекса РФ.

5.9. Педагогические работники привлекаются в свое рабочее время к педагогическому руководству деятельностью учащихся во время перерывов (далее «дежурство по школе»). Дежурство начинается за 30 минут до начала занятий в школе и заканчивается через 15 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие (четверть) директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. График дежурств доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте. Классный руководитель дежурного класса, дежурный учитель совместно с классными руководителями несут ответственность за безопасное пребывание учащихся в Учреждении.

5.10. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Педагогические работники Учреждения присутствуют на всех общих собраниях,

заседаниях, совещаниях, предусмотренных планом работы Учреждения. На заседаниях, совещаниях, объявленных администрацией по производственной необходимости сверх плана, присутствуют педагогические работники, отвечающие за обсуждаемый участок работы и сотрудники, располагающие информацией по вопросу повестки.

5.11. Отпуск работнику предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

5.12. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только по письменному заявлению работника. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника, а также при наличии финансовых возможностей и возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника. Заработная плата за время отпуска (отпускные) выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При временной нетрудоспособности работника очередной отпуск должен быть перенесен или продлен. По письменному заявлению работника очередной отпуск должен быть перенесен, если работодатель не уведомил работника ранее, чем за две недели о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за все время отпуска вперед.

5.13. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников Учреждения устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей труда.

5.14. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагога. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

5.15. График работы и (или) план работы педагогических и других работников Учреждения во время каникул устанавливается администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным органом. Если график и (или) план работы на время каникул не установлен, педагогические работники придерживаются расписания занятий, действующего непосредственно перед наступлением каникул.

5.16. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории Учреждения и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.17. Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с нормами ст.ст.128, 173 Трудового Кодекса РФ.

5.18. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей – инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.19. Работникам Учреждения при наличии финансовой возможности на основании решения профсоюзного комитета Учреждения принятого на основании письменного заявления работника, предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях в объеме:

- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы детей работника – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня.

5.20. Учет рабочего времени организуется в Учреждении в соответствии с требованиями действующего законодательства. Рабочее время учитывается в астрономических часах. Перерывы (перемены) предусмотренные между уроками, являются для педагога рабочим временем. В случае превышения нормы времени ежедневного пребывания работника в школе, администрация вправе установить для него

рабочий день с разделением на части (ст.105 ТК РФ). В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует администрацию Учреждения и представляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.21. В период образовательного процесса в Учреждении запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий и график работ;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, занятий и перерывов (перемен) между ними;
- кричать на детей и кричать в их присутствии;
- удалять учащихся с уроков;
- запираť любым способом двери помещений, где находятся дети;
- курить в помещениях Учреждения и на его территории, появляться в Учреждении в состоянии алкогольного и/или наркотического опьянения;
- привлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом мероприятия;
- снимать учащихся с уроков, занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать педагогических и руководящих работников Учреждения в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам. Присутствие посторонних лиц, родителей учащихся на уроке разрешается с согласия учителя и разрешения, данного администрацией школы, в присутствии члена администрации. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия), разрешается в исключительных случаях только директору Учреждения и его заместителям. Во время проведения уроков (занятий) и перемен не разрешается в присутствии учащихся делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы.

5.22. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и график их работы определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой период, и утверждается директором Учреждения по согласованию профкомом Учреждения .

5.23. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. График сменности объявляется работнику под расписку.

5.24. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по согласованию сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляется в порядке, предусмотренным законодательством, или по письменному заявлению работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

VI. Оплата труда. Объем педагогической работы/объем учебной нагрузки

6.1. Учебная нагрузка педагогического работника Учреждения оговаривается в трудовом договоре.

6.2. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в дополнительном соглашении к трудовому договору.

6.3. В случае, когда объем нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель:

6.3.1. считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора Учреждения при приеме на работу;

6.3.2. имеет нагрузку, установленную в последнем, согласованном с ним приказе директора Учреждения.

6.4. По заявлению работника трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы.

6.5. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ с. Красный Ключ, штатным расписанием и сметой расходов.

6.6. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов уровня образования, квалификационной категории, а также в соответствии с объемами и видом работ, установленных по тарификации на соответствующий учебный год.

6.7. Тарификация на новый учебный год утверждается директором Учреждения на основе фактического количества классов и утвержденного учебного плана не позднее 10 сентября текущего года на основе предварительной тарификации (комплектования), разработанной администрацией Учреждения и доведенной до педагогического работника под расписку не позднее мая месяца текущего года.

6.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждения нагрузки на методобъединениях, педсоветах и т.д.) до ухода работника в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объема его учебной нагрузки.

6.9. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора Учреждения по согласованию с профкомом Учреждения.

6.10. Оплата труда в Учреждении производится два раза в месяц (7 и 22 числа текущего месяца). По заявлению работника его заработная плата перечисляется через кредитно-банковские учреждения.

6.11. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.12. Оплата труда работников, работающих по совместительству, работников, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляющих совмещение профессий, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.13. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников на основании Положения об оплате труда работников и (или) приказов директора Учреждения.

6.14. Работникам, условия труда которых отклоняются от нормативных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.15. Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) учителям и другим педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, количеству классов, обеспеченности кадрами, других конкретных условий на данный учебный год.

6.16. Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного заявления работника.

6.17. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

6.18. Установленный в текущем учебном году объем нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в пункте 6.17. настоящего раздела.

6.19. Изменение учебной нагрузки следует рассматривать как существенное изменение условий труда, о чем за два месяца до наступления события, работник должен быть извещен под расписку. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор с ним прекращается по основанию п.7 ст.77 ТК РФ.

6.20. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях: а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего учителя и/или классного руководителя, воспитателя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); б) восстановления на работе учителя (возвращение на работу), ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

6.21. Работникам непрерывно действующих участков, видов работ запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры по замене сменщика другим работником. В данном случае администрация может по согласованию с профкомом применять сверхурочные работы. Оплата сверхурочных работ производится в пределах установленного в Учреждении фонда заработной платы (фонд оплаты труда). Данный порядок применяется в случае, если работа сверх установленного рабочего времени выполнялась работником без перерыва.

6.22. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул учащихся, не совпадающих с их отпуском, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации (либо соответствующим приказом), предшествующей началу каникул.

VII. Трудовая дисциплина. Меры поощрения и взыскания

7.1. Работники Учреждения обязаны, подчиняться администрации Учреждения, выполнять ее как письменные, так и устные приказы, распоряжения, связанные с трудовой деятельностью. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.2. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе к работникам Учреждения применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование за конкретный вклад;
- ходатайство о поощрении в приказе по Управлению образования;
- ходатайство о поощрении в распоряжении главы администрации района;
- предоставление к награждению ведомственными и государственными наградами.

7.3. Поощрение работников за новаторство в труде, образцовое выполнение трудовых обязанностей и другие достижения в работе осуществляет директор Учреждения на основании представлений заместителей директора по курируемым направлениям работ, руководителей методических объединений, председателя профкома Учреждения и соответствующего Положения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения. Поощрение членов администрации осуществляет директор Учреждения на основании результатов работ (в соответствии с должностными инструкциями).

7.4. Поощрение объявляется приказом по Учреждению, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

7.6. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.7. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работникам Учреждения норм профессионального поведения или устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.9. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или, при необходимости, защиты интересов обучающихся.

7.10. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.11. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, либо в суде.

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

7.16. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.17. Педагогические работники Учреждения, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст.331 ТК РФ). Педагоги школы могут быть уволены за применение методов воспитания с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающихся (ст.336 ТК РФ п.4 «Б»). Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным

проступком и применением мер физического и (или) психического насилия производится без согласования с профсоюзным органом.

7.18. Администрация Учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива (профкома) Учреждения.

7.19. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного поступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

7.20. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

7.21. Применение мер поощрения к сотрудникам Учреждения, имеющих действующее взыскание, возможно по усмотрению директора Учреждения за особый конкретный вклад в развитие Учреждения (участка работы) на основании соответствующего отношения заместителя директора, курирующего данный производственный участок.

VIII. Социальные льготы и гарантии

8.1. При наличии финансовых возможностей работодатель на основании письменного заявления работника и соответствующего решения профкома Учреждения оказывает работнику материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда работников.

8.2. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками осуществляется за счет средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

8.3. Обеспечение детей работников Учреждения путевками в летние оздоровительные лагеря осуществляется за счет средств соцстраха.

IX. Техника безопасности и производственная санитария

9.1. Все работники Учреждения, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для соответствующих видов работ и профессий.

9.2. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работниками Учреждения должны выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие в Учреждении. Их нарушение влечет применение дисциплинарных мер взыскания.

X. Внесение изменений в правила внутреннего трудового распорядка

10.1. Внесение изменений в Правила внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения производится администрацией Учреждения по согласованию с представительным органом (профсоюзный комитет) коллектива Учреждения.

Приняты на общем собрании трудового коллектива

Протокол № _____ от _____

Согласовано: Председатель профсоюзного комитета МАОУ СОШ с. Красный Ключ
Музафарова Е.В. (_____)

Приложение № 2
к коллективному договору

«Согласовано»:

«Утверждаю»:

Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.
Протокол заседания профкома
№ _____ от « ____ » _____ 2023 г.

Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.

Приказ № _____ от
« ____ » _____ 2023 г.

**Перечень должностей
с ненормированным рабочим днём,
дающим право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

№	Должность	Количество дней
1	Директор	5
2	Зам. директора по УР	5
3	Зам. директора по ВР	5
4	Зам. директора по ГДО	5
5	Зам. директора по АХЧ	5
6	Водитель	5
7	Диспетчер	5

Приложение № 3
к коллективному договору
муниципального автономного

общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа села Красный
Ключ муниципального района
Нуримановский район
Республики Башкортостан
На 2023-2026 гг

«Согласовано»:
Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.
Протокол заседания профкома
№ _____ от « _____ » _____ 2023 г.

«Утверждаю»:
Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.
Приказ № _____ от
« _____ » _____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа села Красный Ключ муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ с. Красный Ключ муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, утвержденного постановлением от 01.03.2021г. №242, Порядком о выплатах стимулирующего характера и установления персонального повышающего коэффициента руководителям муниципальных учреждений образования муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, утвержденного постановлением администрации муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан от «24» августа 2021 г. №637». "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" (в ред. от 23.04.2019), Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 г. № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» (в ред. от 06.08.2020), Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 21 декабря 2009 г. № 463 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан», согласно положений Постановлений Правительства РБ от 21.12.2009 [№ 463](#), от 08.08.2012 [№ 277](#), от 23.10.2012 [№ 384](#), от 26.06.2013 [№ 281](#)),

нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Башкортостан, муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан.

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

1.3. Настоящее Положение рекомендовано педагогическим работникам МАОУ СОШ с. Красный Ключ.

Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и минимальных ставок заработной платы;

минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по профессионально-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, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. Руководитель образовательной организации на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.6. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года № 165н, от 5 мая 2008 года № 216н, от 5 мая 2008 года № 217н, от 31 августа 2007 года № 570, от 6 августа 2007 года № 526.

1.7. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения руководителем образовательной организации на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное Положение, устанавливаются руководителем образовательной организации по согласованию с Администрацией муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан.

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

1.9. 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 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - оплата за фактическую нагрузку).

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

1.11. 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.

1.12. Лица, кроме медицинских и фармацевтических, 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.

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

1.14. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке указанным учреждениям из бюджета Республики Башкортостан, бюджета муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности.

1.15. Руководитель образовательной организации несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

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

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается Администрацией муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан.

1.17. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации - не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу образовательной организации, утверждается приказом Администрации муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан.

Основной персонал образовательной организации – его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности этих работников, а также непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал образовательной организации – его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

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

2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

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

персональный повышающий коэффициент;

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

повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

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

повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

повышающий коэффициент за квалификационную категорию медицинским работникам;

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.

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

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

Размер персонального повышающего коэффициента работников образовательной организации - до 1,85; руководителя – до 3.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Примерного положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором 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 руководителям учреждения по группам оплаты труда, рубли			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	1 2258	1 1390	1 0631	9 763

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается Администрацией муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, осуществляющим функции и полномочия учредителя образовательных учреждений, в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения Администрация муниципального района Республики Башкортостан должна

исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с [абзацем вторым](#) настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководитель образовательной организации обязан представлять в Администрацию муниципального района Нурымановский район Республики Башкортостан справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

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

3.4. Объемные показатели деятельности образовательной организации и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в соответствии с разделом 12 настоящего Положения.

3.5. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов ≤*	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":			
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,3	9481	
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим	2,3	9481	0,10

общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, управляющий) кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования			
Должности работников дополнительного образования, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений":			
1 квалификационный уровень: ученый секретарь совета факультета (института), заведующий лабораторией	2,3	9481	
2 квалификационный уровень: начальник (директор, заведующий, руководитель) учебного (учебно-методического, методического отдела)	2,3	9481	0,05
3 квалификационный уровень: начальник (директор, заведующий, руководитель) учебно-методического (учебно-научного) центра	2,3	9481	0,10

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

3.6. Заместителям руководителей структурных подразделений образовательной организации устанавливается оклад на 5 - 10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.7. Персональный повышающий коэффициент руководителю образовательной организации устанавливается в порядке, предусмотренном Администрацией муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Основанием для установки персонального повышающего коэффициента являются:

- положительная динамика качества образовательных услуг, предоставляемых образовательным учреждением;
- создание условий безопасности жизнедеятельности учащихся и работников в образовательном учреждении;
- представление опыта работы образовательного учреждения на районном, республиканском, российском и международном уровнях;
- роль и место образовательного учреждения в социуме (работа в микрорайоне);
- высокий профессионализм, исполнительская дисциплина;
- создание благоприятного микроклимата в коллективе.

3.8. С учетом условий труда руководителю образовательной организации и его заместителям, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 7](#) настоящего Положения.

3.9. Администрация муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан устанавливает руководителю образовательной организации выплаты стимулирующего характера в соответствии с [пунктами 3.7](#) и [8.4](#) настоящего Положения».

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Администрацией муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан в трудовом договоре руководителя учреждения.

В показатели эффективности работы руководителя образовательной организации могут включаться:

рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;

выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Республики Башкортостан);

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);

показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работника этого учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24

декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с последующими изменениями).

Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

На основании решения руководителя образовательной организации в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств (по муниципальным казенным учреждениям), в пределах утвержденных (согласованных) Администрацией муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям), осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно;

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

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

Система выплат стимулирующего характера руководителя учреждения определяется Администрацией муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан.

Заместителям руководителя персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами и в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей по итогам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности работы учреждения

3.10. Заместителям руководителя учреждения, руководителям структурных подразделений учреждения выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации ее руководителем, определяется на каждый учебный год Администрацией муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

3.12. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения Администрации муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан.

4. Условия оплаты труда работников образования

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

Наименование отнесенной к	должности, профессиональной	Коэффициент для определения	Минимальные ставки заработной
------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

квалификационной группе	размеров минимальных ставок заработной платы, окладов <u><*></u>	платы, оклады, рубли
1	2	3
Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня":		
1 квалификационный уровень: вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	1,15	4741
Должности, отнесенные к ПКГ "Работники учебно-вспомогательного персонала второго уровня":		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель, дежурный по режиму	1,40	5771
2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения	1,50	6183
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников":		
1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	1,889	7787
2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	2,039	8405
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор- методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	2,089	8611
4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель	2,139	8817

физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)		
---	--	--

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

4.2. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":			
1 квалификационный уровень: медицинский статистик; инструктор по лечебной физкультуре	1,5	6183	
2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая	1,55	6390	
3 квалификационный уровень: медицинская сестра	1,65	6802	
4 квалификационный уровень: зубной врач; медицинская сестра процедурная	1,75	7214	
5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	1,8	7420	
Должности, отнесенные к ПКГ "Врачи и провизоры":			
2 квалификационный уровень: врач-специалист	2,00	8244	0,10

<*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада <u><*></u>	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные и служащих первого уровня":			
1 квалификационный уровень: калькулятор, комендант, кассир, копировщик, паспортист, экспедитор по перевозке грузов, секретарь, секретарь-машинистка, статистик, делопроизводитель, архивариус, агент по снабжению, дежурный по общежитию	1,15	4741	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,15	4741	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":			
1 квалификационный уровень: администратор, техник, инспектор по кадрам, секретарь незрячего специалиста, диспетчер, лаборант, техник-технолог, художник, секретарь руководителя, техник-программист	1,40	5771	
2 квалификационный уровень: заведующий архивом, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий хозяйством, заведующий складом, заведующий камерой хранения; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,40	5771	0,05

3 квалификационный уровень: заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,40	5771	0,10
4 квалификационный уровень: механик; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,40	5771	0,15
5 квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской, начальник гаража	1,40	5771	0,20
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":			
1 квалификационный уровень: инженер, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, документовед, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), сурдопереводчик	1,90	7832	
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,90	7832	0,05
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,90	7832	0,10
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,90	7832	0,15
5 квалификационный уровень:	1,90	7832	0,20

главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера			
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":			
1 квалификационный уровень: начальник планово-экономического отдела, начальник отдела информации, начальник отдела кадров	2,30	9481	
2 квалификационный уровень: главный (технолог, энергетик), главный механик	2,30	9481	0,05
3 квалификационный уровень: начальник другого обособленного структурного подразделения	2,30	9481	0,10

<*> Не используется для установления окладов работников учреждения.

5.2. Минимальные 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 - 7832 рубля;

контрактный управляющий - 9004 рубля;

специалист по закупкам - 7832 рубля.

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

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

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, рубли
1 разряд	1,0	4122
2 разряд	1,05	4329
3 разряд	1,1	4535
4 разряд	1,15	4741
5 разряд	1,25	5153
6 разряд	1,4	5771
7 разряд	1,55	6390

8 разряд	1,7	7008
----------	-----	------

<*> Не используется для установления окладов рабочих учреждения.

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

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. 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 и Республики Башкортостан.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере не менее 20 процентов.

7.2.2. 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.

7.2.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% 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.

7.2.4. 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.

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

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

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

N II /п	Наименование выплат	Размер, %
1	2	3
1	Специалистам и руководящим работникам, работающим в муниципальных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан	25
2	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, в том числе дистанционно, на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
3	Работникам общеобразовательных школ-интернатов	15
4	Педагогическим работникам в образовательных учреждениях, работающим в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья; педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, работающим в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; работникам коррекционных общеобразовательных учреждений, специальных учебно-воспитательных учреждений для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, - по перечню согласно пункту 8.5 настоящего Положения; руководителю за работу в образовательных учреждениях, имеющих не менее двух классов, групп для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15
5	Работникам детского сада компенсирующего вида (реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования в группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалификационной коррекции недостатков в физическом (или)	15

	психическом развитии одной и более категории детей с ограниченными возможностями здоровья)	
6	Работникам оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа (в классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	15
7	Работникам за работу в группах, классах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в ред. Постановления Правительства РБ от 29.08.2019 N 532)	20
8	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
9	Женщинам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30
	Учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 - 11 (12) классах и литературе в 5 - 11 (12) классах; учителям и преподавателям национального языка и литературы образовательных учреждений, воспитателям (педагогам), осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке в дошкольных образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения	15

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

7.5. 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.

7.6. 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%.

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

7.8. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 7.2 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.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников образовательной организации:

по муниципальным казенным учреждениям образования – исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям – исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, бюджета муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты по повышающим коэффициентам;

премиальные выплаты.

8.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

8.3.1. 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

8.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

8.3.3. 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.

8.3.4. 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.

8.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования», почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», нагрудный знак «Отличник образования Республики Башкортостан» - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "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.

8.3.8. Повышающий коэффициент преподавателям физической культуры, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.3.3 - 8.3.8 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.3.9. 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 по дисциплинам «Русский язык», «Математик», «Алгебра», «Геометрия», «Родной язык» в зависимости от количества проверяемых тетрадей в следующем порядке: 1-5 человек – 0,05; 6-13 – 0,10; от 14 и выше – 0,15.

Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ, кроме учителей начальных классов - в размере до 0,10 к оплате за фактическую нагрузку по дисциплинам «Химия», «Физика», «География», «Иностранный язык», «Биология» в зависимости от количества проверяемых тетрадей в следующем порядке: 1-6 человек – 0,05; от 7 и выше – 0,10.

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.

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

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

РАЗМЕРЫ повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников учреждений *

Наименование вида работ **	Размеры повышающих коэффициентов
----------------------------	----------------------------------

Классное руководство (в группах) в профессиональных образовательных организациях	0,10
Заведование вечерним, заочным отделением, отделением, филиалом, интернатом при школе	0,15
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Заведование музеем, актовым залом	0,10
Заведование учебными мастерскими, кафедрами	0,20
Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	0,35
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15
Заведование учебно-опытными (учебными) участками	0,10
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию: в школах, школах-интернатах;	0,25
Одному из учителей начальных общеобразовательных организаций с числом обучающихся до 50 человек за руководство школой	до 0,50 (от минимальной ставки учителя)
Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков (помощникам воспитателей дошкольных образовательных учреждений)	0,30
Руководство отделами (педагогам дополнительного образования учреждений дополнительного образования детей)	0,30

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

** Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников, размеры выплат определяются локальными нормативными актами учреждения.

8.3.12. 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.

8.3.13. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время за квалификационную категорию медицинским работникам учреждения - в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;

при наличии первой квалификационной категории - 0,15;

при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

8.3.14. Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя - в размере:

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

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

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

8.3.16 Размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации рассчитывается по следующей 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 в общеобразовательной организации;

A - постоянная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

P - переменная часть выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации;

Y_k - количество обучающихся в классе.

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

Выплаты из бюджета Республики Башкортостан за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации не производятся в классах для обучающихся в очно-заочной и заочной формах, а также в общеобразовательных организациях, созданных органами исполнительной власти Республики Башкортостан для получения общего образования лицами, отбывающими наказание в виде лишения свободы в исправительных колониях, тюрьмах, лечебно-профилактических учреждениях, лечебных исправительных учреждениях и следственных изоляторах уголовно-исполнительной системы.

Порядок и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных организаций Республики Башкортостан, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, за счет средств федерального бюджета определяются нормативным правовым актом Правительства Республики Башкортостан.

8.4. 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.

Перечень примерных критериев эффективности труда работников для подведомственных Администрации муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования утверждается Администрацией муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан.

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

Работникам могут выплачиваться единовременные премии 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.

Размер единовременной премии в случаях, установленных в абзацах 1 и 2 настоящего пункта, определяется на основании Положений о присуждении соответствующей награды (поощрения, звания, ордена, медали, знака отличия), а в иных случаях в размере одного оклада работника.

8.5. Критерии для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения разрабатываются работодателем совместно с выборным профсоюзным органом учреждения на основании примерного перечня, утвержденного Администрацией муниципального района Нуримановский район РБ (Приложение №1 к настоящему Положению).

8.6. Воспитателям, иным педагогическим работникам, младшим воспитателям, помощникам воспитателей, работающим с детьми дошкольного возраста, состоящим в штате образовательных учреждений по основному месту работы, а также заведующим одно- и двухгрупповыми дошкольными образовательными учреждениями, ведущим воспитательскую работу с детьми, состоящим в штате образовательных учреждений по основному месту работы, устанавливается ежемесячная надбавка:

2000 рублей - воспитателям и иным педагогическим работникам;

1000 рублей - младшим воспитателям, помощникам воспитателей;

1000 рублей - заведующим одно- и двухгрупповыми дошкольными образовательными учреждениями.

Ежемесячная надбавка работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, выплачивается в:

дошкольных образовательных учреждениях;

общеобразовательных учреждениях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Выплата надбавки заведующим одно- и двухгрупповыми дошкольными образовательными учреждениями, не ведущим воспитательскую работу с детьми, не производится.

При работе менее или более чем на ставку заработной платы, а также при работе по внутреннему совместительству надбавка выплачивается за фактическую нагрузку.

При замещении временно отсутствующего работника надбавка выплачивается замещающему работнику за фактически отработанное время.

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

8.8. Работникам, занимающим штатные должности, ученая степень по которым предусмотрена тарифно-квалификационными требованиями, за исключением должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе профессорско-преподавательского состава, выплачивается ежемесячная доплата за ученую степень:

кандидата наук - 3000 рублей.

8.9. 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.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. В производственной необходимости в течение года могут вноситься изменения.

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

9.3. 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.

9.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, ее объем и преимущество 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 минимальной 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;

- учителям I - IV классов сельских общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

- учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных учреждений с нерусским языком обучения;

- учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

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.

9.6. 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.

9.7. 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;

- при оплате за часы преподавательской работы преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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.

9.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

9.9. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

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

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04.

9.10. 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.

9.11. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения.

9.12. Работникам учреждения на основании мотивированного заявления может быть выплачена дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию;

женщинам и мужчинам в связи с 50-летием;

женщинам в связи с 55-летием;

мужчинам в связи с 60-летием;

смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);

утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;

государственной регистрации заключения брака;

рождение ребенка в семье работника;

по заявлению родственников в связи со смертью работника учреждения - одному из близких родственников (супругу, родителям, детям, брату, сестре, опекаемому).

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

9.13. 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.

10. Порядок определения уровня образования

10.1. 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).

10.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего 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).

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее 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 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.

10.4. 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.

10.5. 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 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 образовании.

10.6. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие настоящего Положения, определяется на основании ранее действовавших инструкций, которые легли в основу настоящего Положения.

11. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1. 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.

11.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно разделу 14 настоящего Примерного 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 13 настоящего Положения, понимается работа в образовательных и других учреждениях, указанных в разделе 14 настоящего Положения.

12. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей:

1. Муниципальные образовательные учреждения
(коррекционные школы)

Группа по оплате труда руководителей	Среднегодовое количество обучающихся (воспитанников)
I	207 и более
II	от 134 до 206
III	от 86 до 133
IV	до 85

2. Муниципальные бюджетные учреждения дополнительного образования детей относятся к I группе по оплате труда руководителей (пункт 3.2. настоящего Положения).

3. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

13. 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

13.1. 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).

13.2. 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), кроме периодов, указанных в абзаце втором подпункта 13.2.1 настоящего Положения;

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.

13.3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, указанных в подпунктах 13.2.1 и 13.2.2 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.

13.4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

13.5. 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.

13.6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего образования или среднего профессионального образования педагогического профиля.

(в ред. Постановления Правительства РБ от 28.08.2017 N 389)

13.7. 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.

13.8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с пунктом 13.2 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.

14. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2	3
1	Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего 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	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущей 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-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)
2	Методические (учебно-методические учреждения всех наименований независимо от ведомственной подчиненности	Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением, старшие методисты, методисты
3	Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство учреждением	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)
4	Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров на производстве	Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, 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

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.

Приложение № 4
к коллективному договору

«Согласовано»:
Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.
Протокол заседания профкома

«Утверждаю»:
Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования
работников муниципального автономного общеобразовательного
учреждения средняя общеобразовательная школа села Красный Ключ
муниципального района Нуримановский район
Республики Башкортостан,
установления персонального повышающего коэффициента**

1. Перечень критериев эффективности труда педагогических работников.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев эффективности труда работников на основании изложенных в настоящем Положении критериев.

Примерные критерии эффективности труда работников для подведомственных Администрации муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования и МКУ Управление образования муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан утверждаются Администрацией муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан в настоящем Перечне.

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85

1.2. Перечень критериев эффективности труда педагогических работников общеобразовательных учреждений

1.2.1. Учитель начальных классов:

№	Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения (в баллах)
1	Положительная динамика учебных достижений обучающихся (увеличение доли обучающихся, закончивших год на «хорошо» и «отлично») - до 10% обучающихся - от 10 до 30% обучающихся - от 30 до 50% обучающихся	Максимальный балл – 4 1 2 3

	- свыше 50%	4
2	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) - имеется - отсутствует	Максимальный балл – 2 2 0
3	Результаты независимой оценки качества (контрольных срезов (школьный, районный, республиканский) - подтверждение итоговых (годовых, четвертных) оценок на 75 % - менее 75%	Максимальный балл – 2 2 0
4	Уровень адаптации первоклассников к условиям обучения - 80-100% - 60-79% - 50-59% - ниже 50%	макс. кол-во баллов – 3 3 2 1 0
5	Участие детей во внеурочных школьных мероприятиях - более 75 % - менее 75%	Максимальный балл – 2 2 0
6	Использование электронных учебников и интернет-ресурсов в образовательном процессе - используются регулярно - используются эпизодически - не используются	Максимальный балл – 2 2 1 0
7	Работа по авторской программе, участие в экспериментальной деятельности, апробация, разработка программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов и др. - да - нет	Максимальный балл – 10 10 0
8	Проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий - организуется более 3 раз в месяц - организуется менее 3 раз в месяц - на Российском уровне - на Региональном уровне - на районном уровне - на школьном уровне - не проводятся	Максимальный балл – 6 2 0,5 -1,5 4 3 2 1 0
9	Консультативная психолого-педагогическая работа с родителями по воспитанию детей в семье - проводится ежемесячно	Максимальный балл – 2 2

		- проводятся нерегулярно - не проводятся	1 0
0	1	Учет индивидуальных особенностей обучающихся (по результатам ВШК) -наличие -отсутствие	Максимальный балл – 1 1 0
1	1	Участие в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах разных уровней - участие - организация и проведение - не принимает участия	Максимальный балл – 2 1 2 0
2	1	Итоговая успеваемость учащихся по окончании 4-го класса по русскому языку, литературному чтению, математике, окружающему миру обучающиеся, освоившие ФГОС(не имеющих неудовлетворительных отметок): - 100% - 90% - менее 90%	 2 1 0,5
3	1	Мониторинг успеваемости, качества знаний и степени обученности класса по русскому языку, литературному чтению, математике и окружающему миру	Отрицательная динамика - 0 Качество стабильное - 1 Качество стабильно высокое или положительная динамика - 2
4	1	% обучающихся, показавших уровень сформированности предметных и метапредметных результатов: ниже базового, базовый, - выше базового	Результаты ниже среднереспубликанского уровня - 0 Результаты соответствуют среднереспубликанскому уровню - 1 Результаты превышают среднереспубликанский уровень - 2 или имеет место положительная динамика - 1
5	1	Просветительская и воспитательная работа с обучающимися: Работа ведется по направлениям: формирование здорового образа жизни; духовно-нравственное развитие и воспитание; профессиональная ориентация; формирование навыков активного экономического поведения и др.	Материалы не представлены - 0 Материалы представлены - 1 Материалы отличает высокое качество - 2
6	1	План просветительской работы с родителями	Материалы не представлены - 0 Материалы представлены - 1

7	1	Использование современных образовательных технологий, направленных на реализацию системно-деятельностного подхода в обучении: Описание собственного опыта педагогической деятельности с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе	Материалы не представлены - 0 Использование технологий изложено на уровне: методических приемов или отдельных компонентов системы - 1;
8	1	Участие в работе выборных профсоюзных органов, общественных советов, органов местного самоуправления Справки, копии приказов, протоколов и др.	Материалы не представлены - 0 Материалы представлены - 1
9	1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) Реализуются один раз в месяц Реализуются один раз в три месяца Не реализуются	3 1,5 0
0	2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Материалы не представлены - 0 Материалы представлены - 1
1	2	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	Отрицательная динамика - 0 Качество стабильное - 1 Качество стабильно высокое или положительная динамика - 2
2	2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Материалы не представлены - 0 Материалы представлены - 1
3	2	Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. до 5% обучающихся от 6 до 10% обучающихся более 10% обучающихся имеются призеры и победители республиканских и всероссийских олимпиад и конкурсов	1 2 3 4
4	2	Участие в коллективных педагогических проектах: - активное участие - нечастое участие	3 0,5
5	2	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы: Участие Отсутствие участия	3 0
6	2	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы: - проводится регулярно - проводятся нерегулярно - не проводится	2 1 0

7	2	Работа с детьми из социально неблагополучных семей: - проводится регулярно - проводятся нерегулярно - не проводится	2 1 0
8	2	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) - работа ведется - работа не ведется	2 0
9	2	Применение на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий (наличие подтверждающих документов): - использование на уроках метода защиты проектов, - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня, - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня, - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня, - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	Максимальный балл – 5 По 1 баллу за каждый пункт.
10	3	Участие детей во внеурочных мероприятиях (наличие подтверждающих документов): 1) Очное участие на: - российские - региональные - районные - школьные - нет. 2) Заочное участие на: - российские - региональные - районные - школьные	Максимальный балл – 10 4 3 2 1 0 По 1 баллу за каждый пункт.
11	3	Использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе (наличие подтверждающих документов): - участие в конференциях в онлайн-режиме, - использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов, - использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов,	Максимальный балл – 6 По 1 баллу за каждый пункт.

	- использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях, - использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке - наличие призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	
2	3 Результативность учителя в качестве классного руководителя (наличие подтверждающих документов): - консультация родителей (законных представителей) по воспитанию детей в семье, - наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определённым направлениям, - отсутствие или уменьшение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и состоящих на различных видах учёта (в случае постановки на профилактический учёт обучающегося не учитывать данный пункт).	Максимальный балл – 3. По 1 баллу за каждый пункт.
Максимально возможная сумма баллов		60, +/- 10

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов согласно шкалы оценки:

60 и более баллов – $100\% = 1,85$

55 – 59 баллов – $95\% = 1,7$

50 – 54 балла – $90\% = 1,6$

45 – 49 баллов – $85\% = 1,5$

40 – 44 балла – $80\% = 1,4$

35 – 39 баллов – $75\% = 1,3$

30 – 34 балла – $70\% = 1,2$

25 – 29 баллов – $65\% = 1,1$

20 – 24 балла – $60\% = 1,0$

До 20 баллов – $55\% = \text{до } 0,9$

1.2.2. Учитель средних и старших классов

№	Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения (в баллах)
1	Положительная динамика учебных достижений обучающихся по предмету (увеличение доли обучающихся, закончивших год на «хорошо» и «отлично») - до 10% обучающихся - от 10 до 30% обучающихся - от 30 до 50% обучающихся - свыше 50%	Максимальный балл – 4 1 2 3 4
2	Доля выпускников, успешно	Максимальный балл – 4

	прошедших итоговую аттестацию - 40-49% - 50-60% - 61-69% - свыше 70%	1 2 3 4
3	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах (доля от общего количества обучающихся) до 5% обучающихся от 6 до 10% обучающихся более 10% обучающихся имеются призеры и победители республиканских и всероссийских олимпиад и конкурсов	Максимальный балл – 4 1 2 3 4
4	Победа обучающихся в предметных олимпиадах - школьный уровень -районный уровень -городской уровень - республиканский уровень - всероссийский уровень -международный уровень	Максимальный балл – 6 1 2 3 4 5 6
5	Динамика индивидуальных образовательных результатов учащихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) - имеется - отсутствует	Максимальный балл – 2 2 0
6	Результаты независимых контрольных срезов (школьный, районный, городской, служба мониторинга) - подтверждение итоговых (годовых, четвертных) оценок на 75 % - менее 75%	Максимальный балл – 2 2 0
7	Освоение обучающимися образовательных стандартов по предметам по итогам полугодия - успеваемость 90-100% - успеваемость ниже 90%	Максимальный балл – 1 1 0
8	Образовательные, учебно-исследовательские, творческие и иные проекты обучающихся - наличие - отсутствие	Максимальный балл – 2 2 0
9	Участие обучающихся во внеурочных школьных мероприятиях -да -нет	Максимальный балл – 2 2 0
10	Учет индивидуальных особенностей обучающихся, при обучении по предмету (по результатам ВШК) -наличие	Максимальный балл – 1 1

	-отсутствие	0
11	Использование современных форм контроля и оценки успешности обучения школьников (портфолио, зачеты, проекты и др.) - используются - не используются	Максимальный балл – 1 1 0
12	Создание электронных ресурсов для занятий - да -нет	Максимальный балл – 1 1 0
13	Использование электронных учебников и интернет-ресурсов в образовательном процессе - используются - не используются	Максимальный балл – 2 2 0
14	Работа по авторской программе, участие в экспериментальной деятельности, апробация, разработка программ курсов по выбору, предметных модулей, спецкурсов, преподавание в профильных лабораториях. - да - нет	Максимальный балл – 3 3 0
15	Проведение открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий - организуется и проводится - отсутствует	Максимальный балл – 2 2 0
16	Консультативная психолого- педагогическая работа с родителями по воспитанию детей в семье - регулярно проводится - проводятся не регулярно - не проводятся	Максимальный балл – 2 2 1 0
17	Участие педагога в профессиональных конкурсах, научно-практических конференциях, семинарах разных уровней - участие - организация и проведение - не принимает участия	Максимальный балл – 2 1 2 0
18	Просветительская и воспитательная работа с обучающимися: Работа ведется по направлениям: - формирование здорового образа жизни; - духовно-нравственное развитие и воспитание; - профессиональная ориентация; формирование навыков активного экономического поведения и др.	Материалы не представлены - 0 Материалы представлены - 1 Материалы отличает высокое качество - 2
19	Использование современных образовательных	Материалы не представлены - 0

	технологий, направленных на реализацию системно- деятельностного подхода в обучении: Описание собственного опыта педагогической деятельности с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе	Использование технологий изложено на уровне: - методических приемов или отдельных компонентов системы - 1;
20	Участие в работе выборных профсоюзных органов, общественных советов, органов местного самоуправления Справки, копии приказов, протоколов и др.	Материалы не представлены - 0 Материалы представлены - 1
21	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) Реализуются один раз в месяц Реализуются один раз в три месяца Не реализуются	 3 1,5 0
22	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Материалы не представлены - 0 Материалы представлены - 1
23	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Материалы не представлены - 0 Материалы представлены - 1
24	Участие в коллективных педагогических проектах: - активное участие - нечастое участие	3 0,5
25	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы: Участие Отсутствие участия	3 0
26	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы: - проводится регулярно - проводятся нерегулярно - не проводится	2 1 0
27	Работа с детьми из социально неблагополучных семей: - проводится регулярно - проводятся нерегулярно - не проводится	2 1 0
28	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) - работа ведется - работа не ведется	2 0

29	Просветительская и воспитательная работа с обучающимися: Работа ведется по направлениям: - формирование здорового образа жизни; - духовно-нравственное развитие и воспитание; - профессиональная ориентация; формирование навыков активного экономического поведения и др.	Материалы не представлены - 0 Материалы представлены - 1 Материалы отличает высокое качество - 2										
30	Применение на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий (наличие подтверждающих документов): - использование на уроках метода защиты проектов, - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов школьного уровня, - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня, - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня, - наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	Максимальный балл – 5 По 1 баллу за каждый пункт.										
31	Участие детей во внеурочных мероприятиях (наличие подтверждающих документов): 1) Очное участие на: - российские - региональные - районные -школьные -нет. 2) Заочное участие на: - российские - региональные - районные -школьные	Максимальный балл – 10 <table> <tr><td></td><td>4</td></tr> <tr><td></td><td>3</td></tr> <tr><td></td><td>2</td></tr> <tr><td></td><td>1</td></tr> <tr><td></td><td>0</td></tr> </table> По 1 баллу за каждый пункт.		4		3		2		1		0
	4											
	3											
	2											
	1											
	0											
32	Использование информационно-коммуникативных технологий в образовательном процессе (наличие подтверждающих документов): - участие в конференциях в онлайн-режиме, - использование в образовательном процессе электронных учебно-методических комплектов, - использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов, - использование электронных форм контроля на уроках и учебных занятиях, - использование учителем дистанционных форм обучения в установленном порядке - наличие призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	Максимальный балл – 6 По 1 баллу за каждый пункт.										

33	Результативность учителя в качестве классного руководителя (наличие подтверждающих документов): - консультация родителей (законных представителей) по воспитанию детей в семье, - наличие в классе организованных классным руководителем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определённым направлениям, - отсутствие или уменьшение доли обучающихся в классе, совершивших правонарушения, и состоящих на различных видах учёта (в случае постановки на профилактический учёт обучающегося не учитывать данный пункт).	Максимальный балл – 3. По 1 баллу за каждый пункт.
Максимально возможная сумма баллов		60, +/- 10

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов согласно шкалы оценки:

60 и более баллов – 100% = 1,85
 55 – 59 баллов – 95% = 1,7
 50 – 54 балла – 90 % = 1,6
 45 – 49 баллов – 85% = 1,5
 40 – 44 балла – 80% = 1,4
 35 – 39 баллов – 75% = 1,3
 30 – 34 балла – 70% = 1,2
 25 – 29 баллов – 65% = 1,1
 20 – 24 балла – 60% = 1,0
 До 20 баллов – 55% = до 0,9

1.3. Перечень критериев эффективности труда педагогических работников дошкольных образовательных учреждений

1.3.1. Воспитатель дошкольных образовательных учреждений

№	Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения (в баллах)
1	Уровень овладения воспитанником, необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	Максимальный балл - 3 балла 81-90% - 3 71-80% - 2 60-70% - 1
2	Проведение открытых уроков, занятий, мастер классов, демонстрирующих эффективное использование современных образовательных технологий	Максимальный балл - 1 балл -организуется и проводится - 1 - отсутствует -0
3	Проектная деятельность (наличие плана, сценария мероприятий, конспектов к занятию)	Максимальный балл – 1 балл Наличие-1 Отсутствие-0

4	Обобщение собственного педагогического опыта, наличие портфолио	Максимальный балл - 3 балла - на уровне республики -3 -на уровне района -2 -на уровне ДОУ -1 -отсутствие -0
5	Эффективность работы по ОБЖ (отсутствие травматизма)	Максимальный балл – 1 балл -отсутствие травматизма 1 -наличие - минус 1 балл
6	Соблюдение режима дня, расписания ООД (по итогам контроля)	Максимальный балл - 1 балл -да -1 -нет -0
7	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	Максимальный балл - 3 балла - РППС соответствует при наличии положительной динамики - 3 - в целом соответствует при отсутствии положительной динамики - 2 - частично соответствует - 1
8	Участие в конкурсах разного уровня	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл - 5 баллов на уровне РБ, РФ или международном -3 на уровне района-2 на уровне ДОУ -1 +1 балл за наличие победителя или призера +1 балл за очное участие
9	Подготовки и организация участия детей в детских конкурсах	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл - 5 баллов на уровне РБ, РФ или международном -3 на уровне района-2 на уровне ДОУ -1 +1 балл за наличие победителя или призера +1 балл за очное участие
10	Наличие публикаций в СМИ, интернете	Максимальный балл – 2 балла публикации в сети интернет -1 публикации в печатных изданиях - 2
11	Участие в семинарах, педсоветах, вебинарах, конференциях в качестве слушателя и выступающего конференций (сертификат)	<i>Баллы суммируются, но не более 5</i> Максимальный балл – 5 баллов слушатель на уровне республики – 3 б. слушатель на уровне района – 2 б. слушатель на уровне ДОУ-1 +1 балл за выступление
12	Положительная динамика количества дней пребывания воспитанника в группе в результате применения здоровьесберегающих	Максимальный балл - 3 балла - посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81 % - 3балла

	технологий	- посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75% -2 б. -посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 68% до 74%-1 б. ниже 75%, ранний возраст ниже 68% -0
13	Консультативная работа с родителями по воспитанию детей в семье	Максимальный балл - 2 балла - регулярно проводится -2 - проводится нерегулярно-1 - не проводится-0
14	Удовлетворенность родителей воспитанников деятельностью воспитателя (отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей)	Максимальный балл – 3 балла Результаты анкетирования: 90-100%-3 б. 80-90% - 2 б. 70-80% -1 б. за каждую жалобу «минус 1 б.»
15	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Максимальный балл - 2 балла - регулярно проводится -2 - проводится нерегулярно-1 - не проводится - 0
16	Наличие высшего педагогического образования, высшей категории	Максимальный балл – 2 балла Высшее образование -1 Высшая категория -2
17	Наличие грамот ведомственных знаков отличия и наград	Максимальный балл - 4 балла -Управления образования-1 -Администрации Нуримановский район - 2 -ведомственных знаков отличия и наград РБ -3 -ведомственных знаков отличия и наград РФ - 4
18	Повышение профессиональных компетенций (при наличии подтверждающего документа):	Максимальный балл - 1 балла Наличие -1 Отсутствие -0
19	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами (при наличии индивидуальной карты развития и диагностических карт)	Максимальный балл - 2 балла -значительная динамика развития - 2 -незначительная динамика развития -1 -отсутствие динамики -0
21	Участие в утренниках, детских праздниках в другой группе	Максимальный балл - 1 балл -участие - 1 -не участие - 0

22	Оформление помещений детского сада к праздничным мероприятиям, временным сезонам	Максимальный балл - 2 балла Своевременное и эстетичное -2 Незначительное участие -1
23	Качественная подготовка группы к началу учебного года, летнему оздоровительному периоду (создание РППС в соответствии с возрастом детей, эстетика оформления группы)	Максимальный балл - 1 балл -обеспечение - 1 -не обеспечение - 0
24	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, исполнительская дисциплина, ведение установленной документации, сдача отчетности своевременная	Максимальный балл - 3 балла -Качественное и своевременное выполнение - 3 -Качественное, при незначительном отступлении от сроков - 2 -Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 -При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0
25	Участие в работе комиссий (рабочих групп) ДООУ: • аттестационной • творческой, • экспертной • ППК • рабочей группы по разработке ООП ДО...	<i>Баллы суммируются, не более 10 баллов</i> Максимальный балл - 10 баллов -за активное участие, проявление инициативы в работе каждой комиссии +2 балла -за участие +1
26	Соблюдение должностных инструкций и правил внутреннего распорядка.	Максимальный балл - 1 балл -без замечаний – 1 -несоблюдение – минус 1 балл
27	Соблюдение ОТ, СанПин, ПБ, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями	Максимальный балл - 1 балл -без замечаний - 1 -с замечанием - 0
28	Организация деятельности сверх должностных обязанностей, участие в различных видах дежурств и поручениях, ведение протоколов заседаний педсовета, родительского собрания, ведение сайта	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл - 5 баллов - дежурство +1 -ведение протоколов +1 -выполнение поручений +1 - ведение сайта ГДО +2
29	Участие в работе органов самоуправления (профсоюзный комитет)	Максимальный балл - 2 балла - председатель ПК - 2 - члены ПК -1
30	Участие в благоустройстве территории, в косметическом ремонте групповых помещений	Максимальный балл - 1 балл - участие - 1 - не участие - 0

31	Участие педагога в общественной жизни ДОУ, села, района, республики	Максимальный балл - 1 балл -участие -1 -не принимает участия-0
32	Работа без больничного	Максимальный балл - 1 балл отсутствие-1 наличие-0
33	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком	Максимальный балл - 50 баллов до второго оцениваемого периода - 50
Максимально возможная сумма баллов		75

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов согласно шкалы оценки:

68 - 75 баллов = 1,85

60 - 67 баллов = 1,7

53 - 59 баллов = 1,6

46 - 52 балла = 1,5

39 - 45 баллов = 1,4

32 - 38 баллов = 1,3

25 - 31 баллов = 1,2

18 - 24 балла = 1,1

11 – 17 баллов = 1,0

1.3.2. Старший воспитатель:

№	Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения (в баллах)
1	Выполнение особо важных (срочных работ на срок их проведения)	Максимальный балл - 3 балла (+1 балл за каждый вид работ)
2	Участие в работе районной аттестационной комиссии	Максимальный балл – 2 балла -председатель – 2 -член - 1
3	Участие в работе РМО	Максимальный балл - 3 балла -руководство – 3 -выступление - 2 -участие -в качестве слушателя - 1
4	Участие в педсоветах, вебинарах, конференциях в качестве слушателя и выступающего конференций (сертификат)	<i>Баллы суммируются, но не более 5</i> Максимальный балл – 5 баллов слушатель на уровне республики – 3 б.

		слушатель на уровне района – 2 б. слушатель на уровне ДОУ-1 +1 балл за выступление
5	Руководство работой и обеспечение качественного ведения документации -педагогического совета, -аттестационной комиссии, -творческой группы, - экспертной группы, - рабочей группы по ВСОКО - рабочей группы по введению профстандартов - СПС - рабочей группы по разработке ООП ДО и Программы развития ДОУ	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл – 16 баллов + по 1 баллу за активное участие в работе каждой комиссии (групп) + по 2 балла за руководство каждой комиссией(группой)
6	Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования	Максимальный балл - 2 балла - полное соответствие – 2 - с незначительными замечаниями -1 - несоответствие -0
7	Качественное и своевременное ведение документации (в т.ч. в электронном виде).	Максимальный балл - 3 балла Качественное и своевременное – 3 Качественное, несвоевременное -2 Своевременное, некачественное -1
8	Своевременно и качественно оформленная документация педагогами (план, табель и др.)	Максимальный балл - 3 балла 90-100%-3 б. 80-90% - 2 б. 70-80% -1 б.
9	Уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО (% прохождения КПК)	Максимальный балл - 2 балла 90-100%-3 б. 80-90% - 2 б. 70-80% -1 б.
10	Наличие высшего педагогического образования, высшей категории	Максимальный балл - 2 балла высшее образование -1 высшая категория -2
11	Повышение профессиональных компетенций (при наличии подтверждающего документа)	Максимальный балл - 1 балл -наличие -1 -отсутствие-0
12	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл – 3 балла -повышение доли педагогов, аттестованных на квалификационные категории – 2

		- сопровождение педагогов в межаттестационный период – 1
13	Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта (организация конкурсов, мастер-классов, наставничества, открытых показов, помощь педагогам в подготовке к участию в мероприятиях на муниципальном, республиканском или федеральном уровне)	Максимальный балл - 3 балла -организация конкурсов, мастер-классов, наставничества, открытых показов - 3 -помощь педагогам в подготовке к участию в мероприятиях на республиканском или федеральном уровне - 2 - помощь педагогам в подготовке к участию в мероприятиях на муниципальном уровне - 1
14	Организация участия педагогов, ДОО, собственное участие в конкурсах разного уровня	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл - 5 баллов -на уровне РБ, РФ или международном -3 -на уровне района-2 -на уровне ДООУ -1 +1 балл за наличие победителя или призера +1 балл за очное участие
15	Организация участия детей в детских конкурсах, олимпиадах разного уровня	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл - 5 баллов на уровне РБ, РФ или международном -3 на уровне района-2 на уровне ДООУ -1 +1 балл за наличие победителя или призера +1 балл за очное участие
16	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей, выступление детей на районных мероприятиях)	Максимальный балл - 1 балл -организация - 1 - отсутствие -0
17	Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	Максимальный балл - 4 баллов - РППС соответствует при наличии положительной динамики – 4 - в целом соответствует, но требует пополнения при наличии положительной динамики – 3 - в целом соответствует при отсутствии положительной динамики - 2 - частично соответствует – 1
18	Консультативно-практическая помощь семьям, участие в работе КП, изучение общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для	Максимальный балл - 2 балла -регулярно – 2 -нерегулярно -1

	родителей, опросов населения)	
19	Ведение сайта ДОУ	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл - 3 балла - администратор - 3 - своевременная размещения информации на сайте ДОУ – 2 -загрузка фотографий -1
20	Публикация статей в СМИ и в сети интернет.	Максимальный балл - 2 балла -в печатных изданиях -2 - в сети интернет-1
21	Своевременное предоставление информации, отчетности	Максимальный балл - 1 балла -своевременно -1 -несвоевременно – минус 1 балл
22	Выполняет дополнительную работу в ДОУ (субботники, благоустройство, общественная работа, помощь в оформлении ППС ДОУ и т.д)	Максимальный балл – 2 балла -помощь в оформлении ппс доу -2 -участие в субботниках -1
23	Наличие грамот, ведомственных знаков отличия и наград	Максимальный балл - 4 балла -Управления образования-1 -Администрации Нуримановский район -2 -ведомственных знаков отличия и наград РБ -3 -ведомственных знаков отличия и наград РБ - 4
24	Работа без больничных	Максимальный балл - 1 балл отсутствие -1 наличие-0
25	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	Максимальный балл - 50 баллов до второго оцениваемого периода - 50
Максимально возможная сумма баллов		78, +/- 10

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов согласно шкалы оценки:

68 – 75 и более баллов = 1,85

60 - 67 баллов =1,7

53 - 59 баллов = 1,6
 46 - 52 балла = 1,5
 39 - 45 баллов = 1,4
 32 - 38 баллов = 1,3
 25 - 31 баллов = 1,2
 18 - 24 балла = 1,1
 11 – 17 баллов = 1,0

1.3.3. Педагог-психолог

№	Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения (в баллах)
1.	Охват детей психологической помощью, своевременное выявление детей с проблемами в развитии, адаптации детей в ДОУ.	Максимальный балл - 4 балла -Дети не охвачены психологической помощью -0 -Несвоевременное выявление детей с проблемами в развитии и адаптации -1 -Дети охвачены психологической помощью не по всем направлениям -2 -Дети охвачены психологической помощью по всем направлениям, но не в полном объеме -3 -Дети охвачены психологической помощью по всем направлениям в полном объеме -4
2.	Результативность работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга, готовность детей к школе по результатам ПМПк.	Максимальный балл - 2 балла -Данные по мониторингу отсутствуют- 0 -Обследование проведено несвоевременно или, выявленный результат не соответствует действительности, положительная динамика ниже 70% (в конце учебного года) - 1 -Обследование проведено своевременно, выявленный результат соответствует действительности, положительная динамика выше 70% (в конце учебного года) - 2
3.	Участие в работе районного ПМПк, организация работы республиканской ПМПк (подготовка характеристик	Максимальный балл - 2 балла районная ПМПк -1 республиканская ПМПк -2
4.	Участие в работе комиссий (групп) ДОУ -аттестационной комиссии, -творческой группы,	<i>Баллы суммируются</i> макс. кол-во баллов – 7 баллов + по 1 баллу за активное участие в работе

	- экспертной группы, - рабочей группы по ВСОКО - рабочей группы по введению профстандартов - СПС - рабочей группы по разработке ООП ДО и Программы развития ДОУ	каждой комиссий (группы)
5.	Участие в реализации ООП ДО. Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	Максимальный балл – 3 балла -Отсутствие документации, деятельность детей не организована - 0 -Документация оформлена неправильно, несвоевременно, используется не эффективно, при организации детской деятельности не учитываются возрастные особенности и программное содержание - 1 -Документация оформлена правильно, но используется неэффективно, при организации детской деятельности не учитываются возрастные особенности или программное содержание -2 -Документация оформлена правильно, используется эффективно, детская деятельность организована в соответствии с учетом возрастных особенностей и соответствует программному содержанию -3
6.	Повышение профессиональных компетенций (при наличии подтверждающего документа)	Максимальный балл - 1 балл -наличие -1 -отсутствие-0
7.	Реализация дополнительных проектов (методическая, научно-исследовательская деятельность, внедрение новых методик работы, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий, использование здоровьесберегающих технологий.).	макс. кол-во баллов - 3 балла -Дополнительные проекты не реализуются -0 -Дополнительные проекты реализуются на уровне ДОУ -1 - Дополнительные проекты разнообразны, реализуются на муниципальном уровне - 2 - Дополнительные проекты разнообразны, реализуются на уровне РБ, РФ-3
8.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, наличие наглядных и дидактических пособий и т.д.)	Максимальный балл – 2 балла -Кабинет оформлен неэстетично, наглядные и дидактические пособия не соответствуют возрасту и программному содержанию -0

		-Кабинет, групповая комната оформлена эстетично наглядные и дидактические пособия соответствуют возрасту и программному содержанию, но в недостаточном количестве - 1 -Кабинет оформлен эстетично,наглядные и дидактические пособия соответствуют программному содержанию для данного возраста детей -2
9.	Участие в работе РМО	Максимальный балл - 3 балла -руководство – 3 -выступление - 2 -участие -в качестве слушателя - 1
10.	Участие в педсоветах, вебинарах, конференциях в качестве слушателя и выступающего конференций (сертификат)	<i>Баллы суммируются, но не более 5</i> Максимальный балл – 5 баллов слушатель на уровне республики – 3 б. слушатель на уровне района – 2 б. слушатель на уровне ДОУ-1 +1 балл за выступление
11.	Работа с разным контингентом детей (дети из неблагополучных детей, дети-инвалиды, дети с особенностями в развитии, одаренные)	Максимальный балл - 2 балла ведется регулярно - 2 ведется нерегулярно- 1
12.	Информационно-коммуникативная связь с родителями, (консультирование, проведение мероприятий для семей).	Максимальный балл - 3 балла Осуществляется редко .- 1 ограничивается одним направлением - 2 Осуществляется систематически, в разных направлениях -3
13	Информационно-коммуникативная связь со специалистами, воспитателями ДОУ. Работа с молодыми педагогами.	Максимальный балл – 3 балла Связь осуществляется несистематически - 1 осуществляется систематически -2 работа с молодыми педагогами -3
14	Организация участия детей в детских конкурсах, олимпиадах разного уровня	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл - 5 баллов на уровне РБ, РФ или международном -3 на уровне района-2 на уровне ДОУ -1 +1 балл за наличие победителя или призера +1 балл за очное участие
15	Участие в профессиональных конкурсах,	<i>Баллы суммируются</i>

	выставках и мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения.	Максимальный балл - 5 баллов на уровне РБ, РФ или международном -3 на уровне района-2 на уровне ДОУ -1 +1 балл за наличие победителя или призера +1 балл за очное участие
16	Использование ИКТ, ТСО, видео, аудио аппаратуры, наличие собственного сайта	Максимальный балл - 3 балла используются редко -1 систематическое использование разных видов ИКТ, ТСО -2 наличие сайта -3
17	Публикация статей в СМИ и в сети интернет.	Максимальный балл – 2 балла -ипубликации в сети интернет -1 - публикации в печатных изданиях - 2
18	Обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в процессе воспитательно-образовательной работы в ДОУ.	Максимальный балл - 1 балл Не соблюдаются -0 Соблюдаются - 1
19	Наличие грамот, ведомственных знаков отличия и наград	Максимальный балл - 4 балла -Управления образования-1 -Администрации Нуримановский район -2 -ведомственных знаков отличия и наград РБ -3 -ведомственных знаков отличия и наград РБ - 4
20	Наличие высшего педагогического образования, высшей категории	Максимальный балл - 2 балла высшее образование -1 высшая категория -2
21	Соблюдение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций.	Максимальный балл – 1 балл Без замечаний -1 С замечаниями –минус 1 балл
22	Организация деятельности сверх должностных обязанностей, участие в различных видах дежурств и поручениях, ведение протоколов заседаний педсовета, родительского собрания, заседаний трудового коллектива	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл - 4 балла - дежурство, поручение +1 -ведение протокола педсовета +1 -ведение протокола родительского собрания +1 -ведение протокола трудового коллектива+1

23	Соответствие АООП требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования	Максимальный балл - 2 балла - полное соответствие - 2 - частичное несоответствие -1
24	Участие в работе органов самоуправления (профсоюзный комитет)	Максимальный балл - 2 балла - председатель ПК - 2 - члены ПК -1
25	Выполняет дополнительную работу в ДОУ (субботники, благоустройство, общественная работа, помощь в оформлении ППС ДОУ и т.д)	Максимальный балл – 1 балл Не выполняет - 0 Выполняет - 1
26	Участие в утренниках, детских праздниках в группах	Максимальный балл - 2 балла -персонаж - 1 -ведущий - 2
27	Участие педагога в общественной жизни ДОУ, села, района, республики	Максимальный балл - 1 балл -участие -1 -не принимает участия-0
28	Оформление помещений детского сада к праздникам	Максимальный балл - 2 балла Своевременное и эстетичное -2 Незначительное участие -1
29	Работа без больничных	Максимальный балл - 1 балл отсутствие -1 наличие-0
30	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	Максимальный балл - 50 баллов до второго оцениваемого периода - 50
Максимально возможная сумма баллов		78, +/- 10

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов согласно шкалы оценки:

68 - 75 баллов = 1,85
60 - 67 баллов = 1,7
53 - 59 баллов = 1,6
46 - 52 балла = 1,5
39 - 45 баллов = 1,4
32 - 38 баллов = 1,3
25 - 31 баллов = 1,2
18 - 24 балла = 1,1

11 – 17 баллов = 1,0

1.3.4. Учитель-логопед

№	Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности	Оценка выполнения (в баллах)
1	Качество работы с детьми по коррекции речевого развития (по итогам тематического, оперативного контроля)	Максимальный балл – 2 баллов отсутствие замечаний -2 -незаметные замечания -1 наличие – минус 1 б.
2	Результативность работы с детьми в соответствии с результатами проведения мониторинга, готовность детей к школе по результатам ПМПк.	Максимальный балл - 2 балла -Данные по мониторингу отсутствуют- 0 -Обследование проведено несвоевременно или, выявленный результат не соответствует действительности, положительная динамика ниже 70% (в конце учебного года) - 1 -Обследование проведено своевременно, выявленный результат соответствует действительности, положительная динамика выше 70% (в конце учебного года) - 2
3	Участие в работе районного ПМПк, организация работы республиканской ПМПк (подготовка характеристик	Максимальный балл - 2 балла районная ПМПк -1 республиканская ПМПк -2
4	Участие в работе комиссий (групп) ДОУ -аттестационной комиссии, -творческой группы, -экспертной группы, - рабочей группы по ВСОКО - рабочей группы по введению профстандартов - СПС - рабочей группы по разработке ООП ДО и Программы развития ДОУ	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл – 7 баллов + по 1 баллу за активное участие в работе каждой комиссий (группы)
5	Участие в реализации ООП ДО. Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	Максимальный балл – 3 балла -Отсутствие документации, деятельность детей не организована - 0 -Документация оформлена неправильно, несвоевременно, используется не эффективно, при организации детской деятельности не учитываются возрастные особенности и программное содержание -1

		-Документация оформлена правильно, но используется неэффективно, при организации детской деятельности не учитываются возрастные особенности или программное содержание -2 -Документация оформлена правильно, используется эффективно, детская деятельность организована в соответствии с учетом возрастных особенностей и соответствует программному содержанию -3
6	Повышение профессиональных компетенций (при наличии подтверждающего документа)	Максимальный балл - 1 балл -наличие -1 -отсутствие-0
7	Реализация дополнительных проектов (методическая, научно-исследовательская деятельность, внедрение новых методик работы, составление собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, инновационных программ, пособий, использование здоровьесберегающих технологий.).	Максимальный балл - 3 балла -Дополнительные проекты не реализуются - 0 -Дополнительные проекты реализуются на уровне ДОУ -1 - Дополнительные проекты разнообразны, реализуются на муниципальном уровне - 2 - Дополнительные проекты разнообразны, реализуются на уровне РБ, РФ-3
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, наличие наглядных и дидактических пособий и т.д.)	Максимальный балл – 2 балла -Кабинет оформлен неэстетично, наглядные и дидактические пособия не соответствуют возрасту и программному содержанию -0 -Кабинет, групповая комната оформлена эстетично наглядные и дидактические пособия соответствуют возрасту и программному содержанию, но в недостаточном количестве - 1 -Кабинет оформлен эстетично,наглядные и дидактические пособия соответствуют программному содержанию для данного возраста детей -2
9	Участие в работе РМО	Максимальный балл - 3 балла -руководство – 3 -выступление - 2 -участие -в качестве слушателя - 1
10	Участие в педсоветах, вебинарах, конференциях в качестве слушателя и выступающего конференций (сертификат)	<i>Баллы суммируются, но не более 5</i> Максимальный балл – 5 баллов слушатель на уровне республики – 3 б. слушатель на уровне района – 2 б.

		слушатель на уровне ДОУ-1 +1 балл за выступление
11	Работа с разным контингентом детей (дети из неблагополучных семей, дети-инвалиды, дети с особенностями в развитии, одаренные)	Максимальный балл - 2 балла ведется регулярно - 2 ведется нерегулярно- 1
12	Информационно-коммуникативная связь с родителями, (консультирование, проведение мероприятий для семей).	Максимальный балл - 3 балла Осуществляется редко - 1 Ограничивается одним направлением – 2 Осуществляется систематически, в разных направлениях -3
13	Информационно-коммуникативная связь со специалистами, воспитателями ДОУ. Работа с молодыми педагогами.	Максимальный балл – 3 баллов Связь осуществляется несистематически - 1 осуществляется систематически -2 работа с молодыми педагогами -3
14	Организация участия детей в детских конкурсах, олимпиадах разного уровня	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл - 5 баллов на уровне РБ, РФ или международном -3 на уровне района-2 на уровне ДОУ -1 +1 балл за наличие победителя или призера +1 балл за очное участие
15	Участие в профессиональных конкурсах, выставках и мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения.	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл - 5 баллов на уровне РБ, РФ или международном -3 на уровне района-2 на уровне ДОУ -1 +1 балл за наличие победителя или призера +1 балл за очное участие
16	Использование ИКТ, ТСО, видео, аудио аппаратуры, наличие собственного сайта	Максимальный балл - 3 балла используются редко -1 систематическое использование разных видов ИКТ, ТСО -2 наличие сайта -3
17	Публикация статей в СМИ и в сети интернет.	Максимальный балл – 2 балла -ипубликации в сети интернет -1 - публикации в печатных изданиях - 2
18	Обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в процессе воспитательно-образовательной работы в ДОУ.	Максимальный балл - 1 балл Не соблюдаются -0 Соблюдаются - 1
19	Наличие грамот, ведомственных знаков отличия и наград	Максимальный балл - 4 балла -Управления образования-1 -Администрации Нуримановский район -2 -ведомственных знаков отличия и наград РБ -3

		-ведомственных знаков отличия и наград РБ - 4
20	Наличие высшего педагогического образования, высшей категории	Максимальный балл - 2 балла высшее образование -1 высшая категория -2
21	Соблюдение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций.	Максимальный балл – 1 балл Без замечаний -1 С замечаниями –минус 1 балл
22	Организация деятельности сверх должностных обязанностей, участие в различных видах дежурств и поручениях, ведение протоколов заседаний педсовета, родительского собрания, заседаний трудового коллектива	<i>Баллы суммируются</i> Максимальный балл - 4 балла - дежурство, поручение +1 -ведение протокола педсовета +1 -ведение протокола родительского собрания +1 -ведение протокола трудового коллектива+1
23	Соответствие АООП требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования	Максимальный балл - 2 балла - полное соответствие - 2 - частичное несоответствие -1
24	Участие в работе органов самоуправления (профсоюзный комитет)	Максимальный балл - 2 балла - председатель ПК - 2 - члены ПК -1
25	Выполняет дополнительную работу в ДОУ (субботники, благоустройство, общественная работа, помощь в оформлении ППС ДОУ и т.д)	Максимальный балл – 1 балл Не выполняет – 0 Выполняет - 1
26	Участие в утренниках, детских праздниках в группах	Максимальный балл - 2 балла -персонаж – 1 -ведущий - 2
27	Участие педагога в общественной жизни ДОУ, села, района, республики	Максимальный балл - 1 балл -участие -1 -не принимает участия-0
28	Оформление помещений детского сада к праздникам	Максимальный балл - 2 балла своевременное и эстетичное -2 незначительное участие -1
29	Работа без больничных	Максимальный балл - 1 балл отсутствие -1 наличие-0
30	Вновь принятому на работу педагогу, перешедшему на другую должность в том же дошкольном учреждении, педагогу по выходу из отпуска по уходу за ребенком.	Максимальный балл - 50 баллов до второго оцениваемого периода - 50
Максимально возможная сумма баллов		76, +/- 10

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов согласно шкалы оценки:

68 - 75 баллов = 1,85

60 - 67 баллов = 1,7

53 - 59 баллов = 1,6

46 - 52 балла = 1,5

39 - 45 баллов = 1,4

32- 38 баллов = 1,3

25- 31 баллов = 1,2

18- 24 балла = 1,1

11– 17 баллов = 1,0

3. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат

3.1. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений

Педагогическим работникам устанавливаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения:

по муниципальным казенным учреждениям образования – исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

по муниципальным бюджетным (автономным) учреждениям – исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, бюджета муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности.

Итоговое количество баллов, стоимость балла, конкретный размер выплат стимулирующего характера определяются ежемесячно Комиссией по установлению стимулирующих выплат на основании Оценочного листа, представленного Работником. При установлении указанных размеров выплат применяют балльную оценку. Результат выполнения согласно критериям работы оценивается в баллах.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности педагогического работника, размер его стимулирующих выплат за отчетный период равен 100 процентам от размера стимулирования. При этом размер выплат стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена должность данного работника согласно примерного Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, утвержденного Постановлением главы администрации муниципального района Нуримановский район РБ от 01.03.2021г. № 243.

Размер выплат за качество выполняемых работ педагогическому работнику устанавливается исходя из данных в нижеуказанных таблицах.

1.1. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Предельное количество баллов
Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	Участие обучающихся в конференциях разного уровня	<i>по итогам месяца</i>	10
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями), участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-, медико-, педагогического консилиума образовательной организации, наставническая работа	<i>по итогам месяца</i>	10
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, отчеты)	Полнота и соответствие нормативным документам	<i>по итогам месяца</i>	10
Отсутствие случаев детского травматизма во время образовательной деятельности		<i>по итогам месяца</i>	10
Социально-психологический климат в коллективе среди обучающихся (воспитанников) (отсутствие случаев травматизма, конфликтных ситуаций, жалоб граждан)		<i>по итогам месяца</i>	10
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня, качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов)	<i>по итогам месяца</i>	10
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	<i>по итогам месяца</i>	10
Участие в организации и проведении мероприятий, способствующих сохранению и		<i>по итогам месяца</i>	10

восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы)			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с обучающимися	<i>по итогам месяца</i>	10
Достижение учащимися высоких показателей, стабильность и рост качества обучения в сравнении с предыдущим периодом	55% - 64% 54% - 45% 44% - 35%	<i>по итогам месяца</i>	10
Участие в экспериментальной работе, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов		<i>по итогам месяца</i>	10
Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня. Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе. Результативность школьных олимпиад	1-е место 2-е место 3-е место 4-е место 5-е место	<i>по итогам месяца</i>	10
Организация научной работы с учащимися	За каждого ученика	<i>по итогам месяца</i>	10
Результаты итоговой аттестации	Выше среднего уровня района, выше среднего уровня города	<i>по итогам месяца</i>	10
Участие Работника в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях и других мероприятиях)	За каждое мероприятие	<i>по итогам месяца</i>	10
Участие Работника в профессиональных конкурсах различного уровня (школьный/районный/краевой)	За каждое мероприятие	<i>по итогам месяца</i>	10
Проведение открытых уроков	За каждый урок	<i>по итогам месяца</i>	10
Участие Работника в благоустройстве территории образовательного учреждения,		<i>по итогам месяца</i>	10

муниципального района Нуримановский район РБ			
Максимально возможная сумма баллов			180, +/- 10

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы педагога учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах к должностному окладу
170 - 180	100
160 – 169	90
150 -159	80
140 149	70
130 – 139	60
120 – 129	50
110 - 119	40
100 – 109	30
90 – 99	20
80 - 89	10

3.1.2. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений и работников групп дошкольного образования при общеобразовательных учреждениях

1. Воспитатели (младшие воспитатели)

Наименование выплаты	Периодичность	Предельное количество баллов
Общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>

залах, игротеках		
Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Участие детей группы в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренных в образовательном процессе: Уровень детского сада Районный уровень Региональный уровень	<i>по итогам месяца</i>	 8 9 10
Создание развивающей предметно-пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС ДО	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Наличие призовых мест в конкурсах различных уровней среди детей группы, в которой работает педагог 1 место 2 место 3 место Активное участие	<i>по итогам месяца</i>	 10 9 8 5
Профессиональные достижения педагога: открытые занятия с детьми, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, педагогических форумах	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Самообразование педагога, трансляция педагогического опыта, методическая работа, Участие в методической работе ДООУ и районных объединениях, участие в вебинарах, семинарах, изучение инноваций в работе. Презентация работы по самообразованию. Наличие публикаций. Создание презентаций, видео и др.	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе: Использование технологий: - Здоровьесберегающих - ТРИЗ - ИКТ - Технология игрового обучения детей	<i>по итогам месяца</i>	<i>баллы суммируются</i> <i>Максимальный балл</i> - 40 10 10 10 10
Участие педагогов исследовательской и (или) проектной деятельности	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i>

Качественное ведение документации (планы, карты педагогического обследования детей, паспорта здоровья, протоколы, личные дела детей, табеля посещаемости и т.д.) Документация ведется в полном объеме и качественно. Минимальное количество замечаний. Имеются замечания. Имеются серьезные замечания	<i>по итогам месяца</i>	10 8 5 2
Предоставление материалов образовательной работы с детьми и родителями для размещения на сайте ДОУ	<i>по итогам месяца</i>	до 10
Индивидуальная работа с одаренными детьми	<i>по итогам месяца</i>	10
Объявление благодарности	<i>по итогам месяца</i>	10
Участие Работника в благоустройстве территории образовательного учреждения, муниципального района Нуримановский район РБ	<i>по итогам месяца</i>	10
Максимально возможная сумма баллов		180, +/-10

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы педагога учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах к должностному окладу
170 - 180	100
160 – 169	90
150 -159	80
140 149	70
130 – 139	60
120 – 129	50
110 - 119	40
100 – 109	30
90 – 99	20
80 - 89	10

2. Старшие воспитатели

Наименование выплаты	Периодичность	Предельное количество баллов
Участие детского сада в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренных в образовательном процессе Уровень детского сада Районный уровень Региональный уровень	<i>по итогам месяца</i>	 8 9 10
Организация в ДОУ смотров-конкурсов с детьми	<i>по итогам месяца</i>	до 10
Уровень организации ДОУ развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях, музыкальном зале, на участке по ФГОС ДО	<i>по итогам месяца</i>	до 10
Пополнение сайта Отдела образования материалами из опыта работы с детьми, публикации в СМИ	<i>по итогам месяца</i>	до 10
Организация обобщение, распространение педагогического опыта работы с детьми	<i>по итогам месяца</i>	до 10
Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе - Здоровьесберегающих - ТРИЗ - ИКТ - Технология игрового обучения детей	<i>по итогам месяца</i>	Баллы суммируются Максимальный балл - 40 10 10 10 10
Организация аттестации педагогических работников	<i>по итогам месяца</i>	до 10
Организация и руководство исследовательской и (или) проектной деятельностью педагогов и детей	<i>по итогам месяца</i>	10
Качественное ведение документации (планы, карты педагогического обследования детей, паспорта здоровья, протоколы, личные дела детей, табеля посещаемости и т.д.) Документация ведется в полном объеме и качественно Минимальное количество замечаний Имеются замечания Имеются серьезные замечания	<i>по итогам месяца</i>	 10 8 5 2
Формирование здорового образа жизни детей.	<i>по итогам</i>	

Уровень заболеваемости: 30 – 35% 20 – 29 % 15 – 19 % 10 – 14 % 0 – 10%	<i>месяца</i>	<i>0</i> <i>2</i> <i>5</i> <i>7</i> <i>10</i>
Выполнение муниципального задания по детскому саду. Уровень посещаемости: Выше 70 65 – 69% 60 – 64 % до 60	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i> <i>7</i> <i>5</i> <i>0</i>
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей детей)	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i>
Отсутствие детского травматизма	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i>
Организация работы консультативного пункта Постоянно Эпизодически	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i> <i>4</i>
Эффективное взаимодействие с семьями дошкольников: Фиксированное посещение семей дошкольников Организация мероприятия с родителями и детьми (За 1 мероприятие) Участие семей ДООУ в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренные в образовательном процессе	<i>по итогам месяца</i>	<i>Баллы суммируются Максимальный балл -</i> <i>30</i> <i>10</i> <i>10</i> <i>10</i>
Предоставление материалов образовательной работы с детьми и родителями для размещения на сайте ДООУ (фото, видео, печатный текст)	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i>
Индивидуальная работа с одаренными детьми	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i>
Объявление благодарности	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i>
Участие Работника в благоустройстве территории образовательного учреждения, муниципального района Нуримановский район РБ	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i>
Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игровых	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Максимально возможная сумма баллов		210, +/- 10

--	--

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы педагога учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах к должностному окладу
200 - 210	100
185 – 199	90
170 -184	80
155 - 169	70
140 – 154	60
125 – 139	50
110 - 124	40
95 – 109	30
80 – 94	20
65 - 79	10

3. Учитель-логопед, педагог-логопед (дошкольных и общеобразовательных учреждений)

Наименование выплаты	Периодичность	Предельное количество баллов
Участие детей группы в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренных в образовательном процессе Уровень образовательного учреждения Районный уровень Региональный уровень	<i>по итогам месяца</i>	 8 9 10
Создание развивающей предметно-пространственной среды в кабинете логопеда в соответствии с ФГОС ДО	<i>по итогам месяца</i>	до 10
Уровень организации предметно-развивающей среды в логопедической группе в соответствии с ФГОС ДО	<i>по итогам месяца</i>	до 10
Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости групп) по средней посещаемости в месяц За 1 ребенка сверх нормы	<i>раз в месяц</i>	 5
Профессиональные достижения педагога: Открытые занятия, мастер-классы, выступления	<i>по итогам месяца</i>	Баллы суммируются Максимальный балл -

на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, педагогических форумах Полное оформление обобщённого опыта для методкабинета		20 10 10
Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе: Здоровье сберегающих ИКТ в работе с детьми ТРИЗ Технология игрового обучения		<i>Баллы суммируются</i> <i>Максимальный балл -</i> 40 10 10 10 10
Участие педагогов исследовательской и (или) проектной деятельности	<i>по итогам месяца</i>	до 10
Качественное ведение документации (планы, карты педагогического обследования детей, паспорта здоровья, протоколы, личные дела детей, табеля посещаемости и т.д.) Документация ведется в полном объеме и качественно Минимальное количество замечаний Имеются замечания Имеются серьезные замечания	<i>по итогам месяца</i>	10 8 5 2
Формирование здорового образа жизни детей. Уровень заболеваемости: 30 – 35% 20 – 29 % 15 – 19 % 10 – 14 % 0 – 10%	<i>по итогам месяца</i>	0 2 5 7 10
Выполнение муниципального задания по детскому саду. Уровень посещаемости: Выше 70 65 – 69% 60 – 64 % до 60	<i>по итогам месяца</i>	10 7 5 0
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей детей)	<i>по итогам месяца</i>	10
Отсутствие детского травматизма	<i>по итогам месяца</i>	10
Эффективное взаимодействие с семьями дошкольников: Фиксированное посещение семей дошкольников Организация мероприятия с родителями и	<i>по итогам месяца</i>	<i>Баллы суммируются</i> <i>Максимальный балл -</i> 30 10

детьми (За 1 мероприятие) Участие семей ДООУ в конкурсных мероприятиях разных уровней, предусмотренные в образовательном процессе		10 10
Проведение дополнительных (не входящих в обязанности) мероприятий с детьми	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Предоставление материалов образовательной работы с детьми и родителями для размещения на сайте ДООУ (фото, видео, печатный текст)	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Индивидуальная работа с одаренными детьми	<i>по итогам месяца</i>	10
Объявление благодарности	<i>по итогам месяца</i>	10
Участие Работника в благоустройстве территории образовательного учреждения, муниципального района Нуримановский район РБ	<i>по итогам месяца</i>	10
Максимально возможная сумма баллов		210, +/- 10

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы педагога учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах к должностному окладу
200 - 210	100
185 – 199	90
170 -184	80
155 - 169	70
140 – 154	60
125 – 139	50
110 - 124	40
95 – 109	30
80 – 94	20
65 - 79	10

5. Педагог-психолог (дошкольных и общеобразовательных учреждений)

Наименование выплаты	Периодичность	Предельное количество баллов
Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинета специалиста	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Создание развивающей предметно-пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС ДО	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Профессиональные достижения педагога: открытые занятия с детьми, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, педагогических форумах	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Самообразование педагога, трансляция педагогического опыта, методическая работа, Участие в методической работе ДОУ и районных объединениях, Участие в вебинарах, семинарах, изучение инноваций в работе, Презентация работы по самообразованию Наличие публикаций Создание презентаций, видео и др.	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Использование современных педагогических технологий в образовательном процессе: Использование технологий: - Здоровье сберегающих - ТРИЗ - ИКТ - Технология игрового обучения детей	<i>по итогам месяца</i>	<i>баллы суммируются Максимальный балл - 40 10 10 10 10</i>
Участие педагогов исследовательской и (или) проектной деятельности	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i>
Качественное ведение документации (планы, карты педагогического обследования детей, паспорта здоровья, протоколы, личные дела детей, табеля посещаемости и т.д.) Документация ведется в полном объеме и	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i>

качественно Минимальное количество замечаний Имеются замечания Имеются серьезные замечания		8 5 2
Предоставление материалов образовательной работы с детьми и родителями для размещения на сайте ДОУ	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Индивидуальная работа с одаренными детьми	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i>
Объявление благодарности	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i>
Успешность психологической работы: Динамика психологических показателей развивающей и психокоррекционной работы (количество классов улучшивших показатели по отношению к общему числу участников работы) Динамика индивидуальной психологической работы (количество обучающихся (воспитанников) улучшивших показатели по отношению к общему числу участников работы)	<i>по итогам месяца</i>	Баллы суммируются Максимальный балл - 20 до 10 до 10
Удовлетворенность взаимодействием работы с психологом участников образовательного процесса. Оценка деятельности педагога-психолога педагогами, обучающимися (воспитанниками) и их родителями (законными представителями) Анкетирование учителей, а также социологические опросы обучающихся (воспитанников) и их родителей (законных представителей) о вкладе педагога-психолога в образование.	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Использование современных психологических технологий (игровых технологий, сказкатерапии, арттерапии, ароматерапии, песочной терапии, компьютерных программ, аудио и видео аппаратуры и т.д.)	<i>по итогам месяца</i>	<i>до 10</i>
Наличие отчетных (обзорных) публикаций педагога-психолога о психологических аспектах деятельности в образовательном пространстве школы, ДОУ и т.д. Размещение в периодической печати, сети Интернет, в том числе, на сайте образовательного учреждения - страничка психологической Службы.	<i>по итогам месяца</i>	Баллы суммируются Максимальный балл - 20 до 10

Наличие информационных стендов для родителей, обучающихся и педагогов		<i>до 10</i>
Участие в профессиональных конкурсах Данные подтверждаются официальными документами: копии приказов, дипломов, грамот, сертификатов и др.	<i>по итогам месяца</i>	<i>За каждое участие - 10</i>
За высокое качество работы, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в ОУ, в том числе во и вне рабочее время. Обобщение и распространения передового психолого-педагогического опыта Проведение открытых мероприятий, мастер-классы, творческие мастерские - республиканского, районного, местного уровня Выступления на педагогических советах Организация и проведение ПМПк	<i>по итогам месяца</i>	<i>Баллы суммируются Максимальный балл - 30</i> <i>10</i> <i>10</i> <i>10</i>
Участие Работника в благоустройстве территории образовательного учреждения, муниципального района Нуримановский район РБ	<i>по итогам месяца</i>	<i>10</i>
Максимально возможная сумма баллов		270 +/- 10

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы педагога учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах к должностному окладу
250 - 270	100
230 – 249	90
210 -229	80
190 - 209	70
170 – 189	60
150 – 169	50
130 - 149	40
110 – 129	30
90 – 109	20
70 - 89	10

--	--

Приложение № 5

«Согласовано»:

Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.

Протокол заседания профкома

№ _____ от « ____ » _____ 2023 г.

«Утверждаю»:

Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.

Приказ № _____ от
« ____ » _____ 2023 г.

П О Л О Ж Е Н И Е
об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ с. Красный Ключ
муниципального района Нуримановский район РБ

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.

2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.

3. Источниками выплаты материальной помощи являются:

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

4. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

II. Условия оказания материальной помощи работникам

Работникам учреждения на основании мотивированного заявления может быть выплачена дополнительно материальная помощь в размере одного должностного оклада в следующих случаях:

1.	необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;	оклад
2.	утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, стихийного бедствия, аварии) либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);	оклад
3.	смерти (гибели) близкого родственника (супруги (супруга), родителя, ребенка) работника учреждения или лица, находящегося на его иждивении (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство или нахождение на его иждивении);	оклад
4.	Рождение ребенка в семье работника	оклад
5.	в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию; женщинам и мужчинам в связи с 50-летием; женщинам в связи с 55-летием; мужчинам в связи с 60-летием;	оклад
6.	государственной регистрации заключения брака	оклад

III. Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника учреждения с обоснованием заявления.

2. В иных случаях, конкретный размер материальной помощи определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

Работникам учреждения на основании мотивированного заявления может быть выплачена дополнительно материальная помощь в размере 1000 (одна тысяча рублей) в следующих случаях:

- ко Дню Учителя;
- ко Дню защитника Отечества;
- к Международному женскому дню.

Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя.

4. В случае смерти самого работника материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны.

5. Материальная помощь одному работнику может оказываться не более 2 раз в год, а при наличии финансовой возможности - и более 2 раз.

6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

Приложение № 6
к коллективному договору

«Согласовано»:
Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.
Протокол заседания профкома
№ _____ от « ____ » _____ 2023 г.

«Утверждаю»:
Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.
Приказ № _____ от
« ____ » _____ 2023 г.

Порядок
о выплатах стимулирующего характера и установлении персонального
повышающего коэффициента руководителю муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа села
Красный Ключ муниципального района Нуримановский район Республики
Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок о выплатах стимулирующего характера и установления персонального повышающего коэффициента руководителю МАОУ СОШ с. Красный Ключ (далее по тексту «Порядок») разработан в соответствии с [Постановлением](#) Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 (в ред. от 06.08.2020), [Постановлением](#) Правительства Республики Башкортостан от 21 декабря 2009 года № 463, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Главы Администрации муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан от «01» марта 2021 года № 243, Порядком о выплатах стимулирующего характера и установления персонального повышающего коэффициента руководителям муниципальных учреждений образования муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, утвержденным постановлением Главы Администрации муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан от «24» августа 2021 года № 637 нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящий Порядок разработан в целях увеличения заинтересованности руководителя в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременного выполнения своих должностных обязанностей, поощрения их за выполненную надлежащим образом работу, улучшения показателей, эффективного и рационального использования средств, улучшения качества результата труда.

2. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, условия их установления

2.1. Администрация муниципального района Нуримановский район РБ устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании распоряжения Главы Администрации муниципального района Нуримановский район РБ по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и 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.

2.2. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Администрацией муниципального района Нуримановский район РБ в трудовом договоре руководителя учреждения.

2.2.1. В показатели эффективности работы руководителя учреждения могут включаться:

- рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;
- выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Республики Башкортостан);
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

2.2.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работника этого учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, образовательных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом государственного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, нормативным актом Администрации муниципального района Нуримановский район РБ - главного распорядителя средств бюджета, в ведении которого находятся соответствующие учреждения, в кратности от 1 до 8.

2.2.4. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](#) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с последующими изменениями).

2.2.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой [формы](#) трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

2.2.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей по муниципальным автономным и бюджетным учреждениям - исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

2.2.7. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или уменьшены с учетом мнения профсоюзной организации работников и по согласованию с Управлением образования муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан в случае:

- нарушения трудовой дисциплины;

- наличия обоснованных претензий граждан к качеству обучения и воспитания детей, условиям и организации учебно-воспитательного процесса в учреждении и пр.;
- выявления нарушений законодательства по итогам инспекционных проверок деятельности учреждения образования уполномоченными органами, иных требований и нормативов.

2.3. Перечень критериев установления руководителю образовательной организации выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии оценки	Кол-во баллов
1	2
1. Своевременное размещение необходимой информации об организации на официальном сайте для размещения информации о муниципальных учреждениях и в региональной информационно-аналитической системе в сети Интернет	1,0
2. Отсутствие случаев детского травматизма во время образовательной деятельности	2,0
3. Отсутствие случаев дорожно-транспортных происшествий, произошедших по вине учащихся образовательного учреждения	2,0
4. Социально-психологический климат в трудовом коллективе (нарушения трудового законодательства, подтверждающих фактов, изложенных в обращении граждан)	2,0
5. Доля учащихся, пользующихся горячим питанием, в общем числе учащихся образовательной организации не ниже 96%	3,0
6. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)	2,0
7. Отсутствие количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	2,0
8. Выполнение утвержденных показателей муниципального задания	2,0
9. Отсутствие нарушений Правил благоустройства и содержания территории МР Нуримановский район РБ, участие в благоустройстве территорий образовательных учреждений, территории муниципального района Нуримановский район РБ	2,0
10. Организация массовых мероприятий:	
На уровне общеобразовательного учреждения:	
С охватом обучающихся (воспитанников) более 50%	0,5
С охватом обучающихся (воспитанников) более 70%	1
С охватом обучающихся (воспитанников) более 80%	1,5
С охватом обучающихся (воспитанников) 100%	2
На уровне муниципального района Нуримановский район РБ	
С охватом обучающихся (воспитанников) более 50%	0,5
С охватом обучающихся (воспитанников) более 70%	1
С охватом обучающихся (воспитанников) более 80%	1,5
С охватом обучающихся (воспитанников) 100%	2
На уровне Республики Башкортостан	2,0

11. Своевременное предоставление информации по запросу вышестоящих и надзорных органов	2,0
12. Выполнение плана устранения замечаний, выявленных при независимой оценке качества оказания услуг организации (для организаций, в которых проведена независимая оценка в предыдущем году) не в полном объеме	2,0
13. Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, результаты участия	
На уровне общеобразовательного учреждения в зависимости от количества победителей, занявших призовые места: 1 победитель 2 победителя 3 победителя 4 и более победителей	0,5 1 1,5 2
На уровне муниципального района Нуримановский район РБ 1 победитель 2 победителя 3 победителя 4 и более победителей	0,5 1 1,5 2
На уровне Республики Башкортостан	3,0
Максимально возможное количество баллов	7
14. достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;	2,0
15. Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района (города) по результатам аттестации, ЕГЭ и других форм оценки качества образования;	2,0
организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;	1,0
16. Подготовка к началу учебного года в соответствии с графиком приемки образовательного учреждения (классы, здание, территория)	от 0,1 до 3,0
17. Укомплектованность образовательного учреждения квалифицированными педагогическими кадрами (в процентном соотношении от общего числа педагогов учреждения) Первой квалификационной категории : от 20 % от 50% от 80 % Высшей квалификационной категории от 20 % от 50% от 80 %	0,5 0,8 1 1 2 3
18. Результаты методической деятельности учреждения, участие работников в конкурсах, конференциях и др. результаты участия;	1,0
19. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса); - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды); - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены); - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, наличие ограждения, состояние пришкольной территории;	от 0,1 до 3,0

- эстетические критерии оформления школы, кабинетов	
20. Ресурсное обеспечение образовательной организации для внеурочной деятельности и доля учащихся (не менее 85%), охваченных внеурочной деятельностью	2,0
21. Кадровые ресурсы учреждения: - укомплектованность педагогическими кадрами, их образовательный уровень; - создание условий для развития педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях); - инновационная деятельность, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; - стабильность педагогического коллектива, создание условий работы молодым специалистам (содействие в найме жилого помещения, участие в различных молодежных программах, закрепление за молодым педагогом педагога-наставника); - уровень развития социального партнерства, расширение социальных гарантий работников образовательных учреждений через коллективные договоры	от 0,5 до 3,0
22. Эффективность управленческой деятельности: - обеспечение государственно-общественного характера управления учреждением (наличие органов ученического самоуправления, управляющих, попечительских советов); - уровень управленческой культуры в учреждении (качественное ведение документации, своевременное представление материалов); - взаимоотношения с общественностью, родителями, методы разрешения конфликтных ситуаций, степень доверия учреждению; - привлечение внебюджетных средств для развития образования; - уровень заработной платы (оплаты труда) работников, динамика роста	от 0,5 до 3,0
23. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся: - высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся; - снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки; - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы); - организация обучения детей с отклонениями в развитии	от 0,5 до 3,0
24. Работа по заключениям РПМК, работа по оздоровлению обучающихся (воспитанников), санация полости рта, работа по диспансеризации	От 0,5 до 2
25. Экономия средств по расходам на коммунальные услуги и снижение потребления коммунальных ресурсов по видам: - по расходам на электроэнергию, - по отоплению, - по холодной воде	От 0,5 до 2,0
Максимально возможное количество баллов:	60, +/- 10

2.2.9. Результат выполнения согласно критериям работы руководителя учреждения оценивается в баллах.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, размер стимулирующих выплат

руководителя учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера стимулирования.

Размер выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в нижеуказанной таблице.

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах к должностному окладу
55 - 60	100
50 - 54	90
45 - 49	80
40 - 44	70
35 - 39	60
30 - 34	50
25 - 29	40
20 - 24	30
15 - 19	20
10 - 14	10

3. Установление персонального повышающего коэффициента

3.1. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения, управления устанавливается Главой Администрации муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Основанием для установки персонального повышающего коэффициента являются:

- положительная динамика качества образовательных услуг, предоставляемых образовательным учреждением;
- создание условий безопасности жизнедеятельности учащихся и работников в образовательном учреждении;
- представление опыта работы образовательного учреждения на районном, республиканском, российском и международном уровнях;
- роль и место образовательного учреждения в социуме;
- высокий профессионализм, исполнительская дисциплина;
- создание благоприятного микроклимата в коллективе.

3.1.2. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на квартал по результатам оценки деятельности руководителя учреждения, управления в предыдущем квартале.

3.1.3. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается от 0 до 1,85 баллов в зависимости от степени достижения результатов.

3.2. Объемные показатели (критерии) деятельности учреждений

Объемные показатели деятельности учреждений:

К объемным показателям деятельности учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства им: численность его работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой

(проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие руководство учреждением.

Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда его руководителя оценивается в баллах по следующим показателям (критериям):

3.2.1. Объемные показатели (критерии)

деятельности образовательных учреждений для установления руководителю образовательной организации персональных повышающих коэффициентов

N п/п	Показатели	Условия (из расчета)	Количество во баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательном учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,003
1.2.	Количество расположенных на территории учреждения тентовых навесов	за каждый используемый тентовый навес	0,3
1.3.	Наличие классов (групп) адаптивного спорта	за каждую группу	0,5
1.4.	Наличие оборудованных используемых в воспитательно-образовательном процессе комнат (кабинетов) коррекции, психологической разгрузки	за каждый вид	0,5
1.5.	Количество сооружений, расположенных на территории образовательного учреждения	за каждое отдельное сооружение, которое используется для обеспечения жизнедеятельности и содержится образовательным учреждением (овощехранилище, хозяйственные постройки)	0,2
1.6.	Наличие в образовательном учреждении детей с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого воспитанника	0,002
2.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 20 человек или каждые 2 класса (группы)	0,05
3.	Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	до 0,2
		от 100 до 200 человек	до 0,3
		свыше 200 человек	до 0,5
4.	Штатная численность работников в	из расчета за каждого	0,01

5.	образовательном учреждении Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных (дошкольных) учреждениях	работника	
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,05
		за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию	0,08
		за наличие до 20 обучающихся (воспитанников)	до 0,01
		за наличие более 20 обучающихся	до 0,3
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, хоккейной коробки, игровой площадки	за каждый объект	до 0,15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, стоматологического кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	из расчета за каждый вид объекта	до 0,15
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	из расчета за каждый компьютерный класс	до 0,10
9.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин на балансе образовательного учреждения;	из расчета за каждую единицу	до 0,20
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	из расчета за каждый вид объекта	до 0,5
12.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	из расчета за каждый вид объекта	до 0,2
13.	Организация деятельности экспериментальных площадок и ресурсных центров («Современная школа», Цифровая образовательная среда, школа ЮНЕСКО и др.)	за каждую единицу	0,2
14.	Наличие группы дошкольного образования	за каждую единицу (группу)	0,1
15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1

	квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме общеобразовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида		
16.	Организация отдыха детей и подростков в каникулярное время. Выполнение плановых показателей	90%	3,0
		80%	2,0
		70%	1,0
		До 70%	0,5
17.	Охват кружками, секциями обучающихся	85-90%	1-2
		65-84%	0,5
18.	Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися.	отсутствие	3,0
		снижение	1-2
19.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	без замечаний	3,0
20.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций.	отсутствие	3,0
21.	Организация обеспечения обучающихся горячим питанием	80-90%	3,0
		до 80%	2,0
22.	Повышение качества образования за последние 3 года	значительное	3,0
		незначительное	0,5
23.	Повышение баллов и оценок по ОГЭ и ЕГЭ за последние 3 года	значительное	3,0
		незначительное	0,5
24.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося дополнительно	0,5
25.	Общественная нагрузка		От 0 до 3
26.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками во время образовательного процесса за предшествующий период, произошедших в результате нарушения ТБ и организации образовательного процесса	за отсутствие	3
27.	Качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году (доплата на IV квартал)	принятие общеобразовательного учреждения на «хорошо» и «отлично»	до 3

28.	Организация и проведение на базе образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п.	в зависимости от активности и уровня интенсивности труда	до 3
		в зависимости от уровня проведения мероприятий (муниципальный, республиканский)	до 3
29.	Качество обучения и воспитания	наличие выпускников, получивших аттестаты с отличием (не менее 10% от количества выпускников 9 и 11 классов)	2
		подтверждение медалистами результатов ЕГЭ	2
		наличие выпускников, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов	2
		стабильная динамика образовательных результатов обучающихся	1,5
		отсутствие обучающихся, оставленных на повторный год обучения	1
		проведение мероприятий по развитию финансовой грамотности	1
		Реализация мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений у несовершеннолетних	2
			до 3
30.	Выполнение особо важных (срочных работ на срок их проведения)		до 3
31.	Повышение профессиональных компетенций	при наличии подтверждающего документа	до 3
32.	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов	повышение доли педагогов, аттестованных на квалификационные категории сопровождение педагогов в межаттестационный период	<i>Баллы суммируются</i> <i>Максимальный балл – 6</i> до 3 до 3
33.	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей,		до 3

	выступление детей на районных мероприятиях)		
34.	Освещение работы учреждения в СМИ (за каждую публикацию)	публикации районного уровня республиканского уровня всероссийского уровня	1,5 2 3
Максимально возможное количество баллов:			60, +/- 5

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов согласно шкалы оценки:

Шкала оценки:

60 и более баллов – 100% = 1,85
55 – 59 баллов – 95% = 1,7
50 – 54 балла – 90 % = 1,6
45 – 49 баллов – 85% = 1,5
40 – 44 балла – 80% = 1,4
35 – 39 баллов – 75% = 1,3
30 – 34 балла – 70% = 1,2
25 – 29 баллов – 65% = 1,1
20 – 24 балла – 60% = 1,0
До 20 баллов – 55% = до 0,9

Приложение № 7
к коллективному договору

«Согласовано»:
Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан

«Утверждаю»:
Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан

_____ Музафарова Е.В.
Протокол заседания профкома
№ _____ от « ____ » _____ 2023 г.

_____ Максютотова Э.Р.
Приказ № _____ от
« ____ » _____ 2023 г.

**Перечень
профессий, дающих право на получение
моющих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Профессия
1	Младший воспитатель
2	Дворник
3	Водитель
4	Медсестра
5	Библиотекарь
6	Лаборант

На основании приложения к Приказу Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 г № 1122н.

Приложение № 8
к коллективному договору

«Согласовано»:
Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан

«Утверждаю»:
Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан

_____ Музафарова Е.В.
Протокол заседания профкома
№ _____ от « ____ » _____ 2023 г.

_____ Максютотова Э.Р.
Приказ № _____ от
« ____ » _____ 2023 г.

**Перечень профессий и нормы выдачи спецодежды
и средств индивидуальной защиты**

№	Профессия	Наименование средств	Норма выдачи на год
1	Лаборант	Халат х.б Фартук прорезиненный Перчатки резиновые Очки защитные	1 Дежурн. Дежурн. До износа
2	Дворник	Костюм Рукавицы	1 6 пар
3	Водитель автобуса	Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные двупалые; Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами; Костюм на утепляющей прокладке; Жилет сигнальный 2 класса; Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	2 пары 2 пары 1 пара на 2 года 1 1
4	Педагог-библиотекарь (для работы в книгохранилище)	Халат х.б	1
5	Медицинская сестра	Халат Колпак или косынка Полотенце	1 1 2
6	Воспитатель, младший воспитатель	Халат	1
7	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	дежурные дежурный дежурный дежурный
8	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 штука

1. Требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты для работников определены приказом;

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИКАЗ
от 9 декабря 2014 г. N 997н
ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ТИПОВЫХ НОРМ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ
И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ СКВОЗНЫХ
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ ВСЕХ ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ
И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ,
ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ
ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ

В соответствии с [подпунктом 5.2.31](#) Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 26, ст. 3528; 2013, N 22, ст. 2809; N 36, ст. 4578; N 37, ст. 4703; N 45, ст. 5822; N 46, ст. 5952; 2014, N 21, ст. 2710; N 32, ст. 4499; N 36, ст. 4868) приказываю:

1. Утвердить Типовые нормы 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, согласно [приложению](#).

Приложение № 9
к коллективному договору

«Согласовано»:
Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район

«Утверждаю»:
Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район

Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.
Протокол заседания профкома
№ _____ от «____» _____ 2023 г.

Республики Башкортостан
_____ Максютובה Э.Р.
Приказ № _____ от
«____» _____ 2023 г.

С О С Т А В
комиссии по охране труда

Председатель: Максютובה Э.Р. – директор

Члены комиссии:

1. Турышева Ю.А. учитель, ответственный по ОТ;
2. Калик С.А ., зам.директора по УР;
3. Патрушева И.А., зам.директора по ДВ;
4. Ахмадиева Е.А., зам.директора по ВР;
5. Садыкова Н.А., старший воспитатель, ответственный по ОТ ГДО;
6. Музафарова Е.В., председатель профкома.

Приложение № 10
к коллективному договору

«Согласовано»:

«Утверждаю»:

Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нурымановский район
Республики Башкортостан

_____ Музафарова Е.В.

Протокол заседания профкома

№ _____ от «___» _____ 2023 г.

Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нурымановский район
Республики Башкортостан

_____ Максютова Э.Р.

Приказ № _____ от
«___» _____ 2023 г.

ПЛАН
организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда
по МАОУ СОШ с. Красный Ключ
на 2023/2026 учебный год.

№ п/ п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1	2	3	4	5
1	Обеспечить качественную подготовку и прием кабинетов, мастерских, спортзала и здания школы к новому учебному году с оформлением актов.	август	директор, заместитель по АХЧ	
2	Организовать и контролировать работу по соблюдению в учреждении законодательства об охране труда, выполнению санитарно-гигиенических правил, предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди работников и детей, в соответствии с графиком контроля.	по графику	директор, заместители директора, классные руководители	
3	Запрещать проведение учебных занятий и работ на участках, которые не отвечают нормам охраны труда и требованиям трудового законодательства. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих требования.	в течение года	директор, заместители директора, классные руководители	
4	Обеспечить ремонт оборудования в учебной мастерской по графику.	июнь-август	зав. мастерской	
5	Организовать обучение педагогических работников по вопросам охраны труда с последующей проверкой знаний и выдачей удостоверений.	1 раз в 3 года	директор, заместители директора	
6	Обучение работников, связанных с электроустановками по ПУЭУ до 1000 В с выдачей удостоверений гр. 1-3.	1 раз в 3 года	директор, зам. директора по АХЧ	
7	Обучение учащихся 1-11 классов основам безопасности жизнедеятельности.	в течение года	преподаватель-организатор ОБЖ	

8	Оформление в кабинетах уголков по безопасности жизнедеятельности.	в течение года	зав. кабинетами, классные руководители	
9	Издать приказ о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы и пожарной безопасности.	август	Директор	
10	Провести испытания спортивного оборудования, инвентаря и вентиляционных устройств спортивного зала (оформить документально).	август	директор, учителя физкультуры	
11	Провести общий технический осмотр здания и сооружений учреждения с составлением акта.	март, сентябрь	директор, зам. директора по АХЧ	
12	Регулярно проводить медицинские осмотры работников и обучающихся.	сентябрь	директор, медсестра	
13	Обеспечить кабинеты и мастерские аптечками.	июнь – август	зам. директора по АХЧ	
14	Совместно с профсоюзным комитетом подвести итоги выполнения соглашения по охране труда.	1 раз в полугодие	директор, председатель ПК	
15	Организовать систематический административно-общественный контроль по охране труда.	в течение года	директор, зам. директора, зав. кабинетами	
16	Проверить наличие инструкций по охране труда во всех классах, кабинетах, учебных мастерских, спортивном зале, на других рабочих местах, при необходимости переработать и утвердить их.	август	директор, зам. директора, зав. кабинетами	
17	Проводить вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь принятыми на работу лицами, а также с обучающимися в начале учебного года с регистрацией в журнале установленной формы.	в течение года	Ответственный по ОТ	
18	Проводить инструктаж по охране труда на рабочих местах всех работников с регистрацией в журнале установленной формы.	1 раз в год	Ответственный по ОТ	
19	Проводить вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте с обучающимися по химии, физике, биологии, информатике, трудовому обучению, физкультуре, ОБЖ с регистрацией в классном журнале и журнале установленной формы.	в начале учебного года - вводный, 2 раза в год - на рабочем месте	зав. кабинетами, мастерскими	

20	Проводить инструктаж с обучающимися по охране труда при организации общественно-полезного производительного труда, проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, при организации летней оздоровительной работы по семи рекомендуемым направлениям с регистрацией в журнале установленной формы.	2 раза в Год	зам. директора по ВР, классные руководители	
21	Организовать расследование и учет несчастных случаев с работниками и детьми с составлением актов по форме Н-2, проводить профилактическую работу по их предупреждению.	в течение года	директор, преподаватель-организатор ОБЖ, заместители ди- ректора	

«Согласовано»:

Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.

Протокол заседания профкома

№ _____ от «____» _____ 2023 г.

«Утверждаю»:

Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.

Приказ № _____ от

«____» _____ 2023 г.

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

УЧИТЕЛЯ Красный Ключ		
Таб. № _____	Месяц, год _____	отр. дней _____
Должность _____		
По тарификации -	Всего часов по тариф.	Кл. рук-во= 100+80* кол-во учеников
Отр. _____ дней	Больш. _____ дней	
Начислено		Удержано
За часы		Аванс
За тетради 15,0%		Профсоюз
За кл. руков.		В сберкассе
За кабинет 10,0%		На карточку ЗП
П.к-т персон.		Подходн. налог
П. к-т квалифик.		
П. к-т учен. степ.		
П. к-т высш. обр.		
Сельск/интернат		
Уральские		
Всего начислено		
Всего удержано		
Льгота за месяц	Льгота с нач.года	Начис.с нач.года
Вычеты из доход	Облаг.год.доход	П/нал. с нач.года
База соц.н. мес	База соц.н.год	Пенс мес СТРАХ
ФСС	ФФОМС	Соц. Налог мес
Соц. налог год	Страх.год	

«Согласовано»:

Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.

Протокол заседания профкома

№ _____ от « ____ » _____ 2023 г.

«Утверждаю»:

Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.

Приказ № _____ от
« ____ » _____ 2023 г.

СОГЛАШЕНИЕ

администрации и первичной профсоюзной организации по охране труда В МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район Республики Башкортостан

Администрация муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа села Красный Ключ муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан в лице руководителя учреждения Максютовой Эльвиры Рафаиловны. Действующей на основании Устава, и первичная профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя профкома Музафаровой Екатерины Владимировны, действующей на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273 – ФЗ от 29 декабря 2012 года, Трудовым кодексом РФ и Положением о комиссии охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей Учреждения, определяемых учредителем – администрацией муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан.
2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273 – ФЗ от 29 декабря 2012 года, Трудовым кодексом РФ и Положением о комиссии охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей Учреждения.
3. Администрация обязуется:
 - 3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.
 - 3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.
 - 3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.
 - 3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.
 - 3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.
 - 3.6. Организовать питание обучающихся.
 - 3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

- 3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.
- 3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.
- 3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.
- 4. Работники учреждения обязуются:
 - 4.1. Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения от обучающихся.
 - 4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с Положением.
 - 4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.
 - 4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.
 - 4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.
 - 4.6. Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.
- 5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.
- 6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном комитете по образованию или администрации района.

«Согласовано»:

Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.

Протокол заседания профкома

№ _____ от « ____ » _____ 2023 г.

«Утверждаю»:

Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.

Приказ № _____ от
« ____ » _____ 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий с вредными условиями труда
МАОУ СОШ села Красный Ключ
МР Нуримановский район Республики Башкортостан**

№	Наименование должности (профессии)
1.	Водитель автобуса

«Согласовано»:

Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.

Протокол заседания профкома

№ _____ от « ____ » _____ 2023 г.

«Утверждаю»:

Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.

Приказ № _____ от
« ____ » _____ 2023 г.

**Состав комиссии
по социальному страхованию
МАОУ СОШ села Красный Ключ
МР Нуримановский район Республики Башкортостан**

№	ФИО	Занимаемая должность
1.	Калик С.А.	Заместитель директора по УР
2.	Музафарова Е.В.	Учитель начальных классов
3.	Жарикова И.Р.	Контрактный управляющий

«Согласовано»:

Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.

Протокол заседания профкома

№ _____ от « ____ » _____ 2023 г.

«Утверждаю»:

Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.

Приказ № _____ от
« ____ » _____ 2023 г.

**Состав комиссии
по оценке эффективности деятельности работников
МАОУ СОШ села Красный Ключ
МР Нуримановский район Республики Башкортостан**

№	ФИО	Занимаемая должность
1.	Максютова Э.Р.	директор
2.	Калик С.А.	Заместитель директора по УР
3.	Ахматдинова Е.А.	Заместитель директора по ВР
4.	Садыкова Н.А.	Старший воспитатель
5.	Музафарова Е.В.	Учитель начальных классов, председатель профкома

«Согласовано»:

Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.

Протокол заседания профкома
№ _____ от « ____ » _____ 2023 г.

«Утверждаю»:

Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.

Приказ № _____ от
« ____ » _____ 2023 г.

**Состав комиссии
по трудовым спорам
МАОУ СОШ села Красный Ключ
МР Нуримановский район Республики Башкортостан**

Согласно ст. 384 ТК РФ образовать комиссию по трудовым спорам в количестве 5 человек:

№	ФИО	Занимаемая должность
1.	Калик С.А. - председатель	Заместитель директора по УР – от трудового коллектива
2.	Кулешова Н.П. - секретарь	Диспетчер - от трудового коллектива
3.	Музафарова Е.В. – член комиссии	Учитель начальных классов, председатель профком – от трудового коллектива
4.	Ахматдинова Е.А. – член комиссии	Заместитель директора по ВР
5.	Садыкова Н.А. – член комиссии	Старший воспитатель

«Согласовано»:

Председатель профкома
МАОУ СОШ с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Музафарова Е.В.

Протокол заседания профкома

№ _____ от « ____ » _____ 2023 г.

«Утверждаю»:

Директор МАОУ СОШ
с. Красный Ключ
МР Нуримановский район
Республики Башкортостан
_____ Максютова Э.Р.

Приказ № _____ от
« ____ » _____ 2023 г.

**Мероприятия по профилактике ВИЧ-СПИДа, ВИЧ – инфекций
МАОУ СОШ села Красный Ключ
МР Нуримановский район Республики Башкортостан**

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
1. Организационное направление деятельности				
1.1.	Назначение ответственного лица за реализацию плана мероприятий по профилактике ВИЧ - инфекции среди сотрудников МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ	2023 г.	Максютова Э.Р.	Приказ о назначении ответственного лица в образовательной организации
1.2.	Создание рабочей группы по реализации комплексной программы «Здоровье» среди обучающихся и сотрудников МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ	2023 г.	Максютова Э.Р.	Приказ о создании рабочей группы по реализации плана мероприятий по профилактике ВИЧ – инфекции среди сотрудников МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ
1.3.	Корректировка программ вводного и повторного инструктажей по охране труда	По мере необходимости	Турышева Ю.А.	Информационная памятка о ВИЧ-информации
2. Содержательное направление деятельности				
2.1.	Проведение текущего инструктажа по профилактике ВИЧ-инфекции	В течение всего периода	Турышева Ю.А.	Прохождение всеми сотрудниками МАОУ СОШ села Красный Ключ Нуримановский район РБ»

				текущего инструктажа
2.2.	Проведение Вводного инструктажа по профилактике ВИЧ-инфекции	В течение всего периода	Турышева Ю.А.	Прохождение вводного инструктажа сотрудниками при устройстве на работу
2.3.	Организация мероприятий культурной и физкультурно-спортивной направленности среди сотрудников МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ	В течение всего периода (не реже 2 раз в год)	Турышева Ю.А. Миргазитдинова Г.Р.	Повышение общей культуры сотрудников МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ» и приобщение к ведению здорового и безопасного образа жизни
2.4.	Участие сотрудников МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ» во Всероссийских спортивных акциях «Кросс Наций» и «Лыжня России»	Октябрь, февраль текущего года	Миргазитдинова Г.Р. учителя физической культуры	Приобщение к спортивным занятиям и ведению здорового образа жизни
3. Кадровое направление деятельности				
3.	Организация обучения ответственных лиц по проведению профилактики ВИЧ-инфекции среди обучающихся и сотрудников МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ»	В течение всего периода (в соответствии с планом работы)	Ахматдинова Е.А.	Повышение квалификации сотрудников, ответственных за организацию профилактики ВИЧ-инфекции в МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ»
4. Информационное направление деятельности				
4.1.	Распространение информационных материалов по профилактике ВИЧ-инфекции среди	В течение всего периода	Ахматдинова Е.А.	Информирование обучающихся и сотрудников по вопросам профилактики ВИЧ-инфекции

	обучающихся и сотрудников.			
4.2.	Оформление и периодическое обновление информационного стенда по профилактике ВИЧ-инфекции обучающихся и обучающихся	В течение всего периода	Мирхайдарова Р.Б	Информирование обучающихся и сотрудников по вопросам профилактики ВИЧ- инфекции
5. Аналитическое направление деятельности				
5.1	Проведение выборочного анкетирования сотрудников	В течение всего периода (1 раз в год)	Специалист по ОТ Рабочая группа	Мониторинг и анализ эффективности профилактических мероприятий

Мероприятия по профилактике клещевого вирусного энцефалита

№	Мероприятие	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
1	Проводить информационно-разъяснительную работу с сотрудниками и обучающимися по вопросам профилактики заражения и заболевания клещевыми инфекциями	В течение всего периода	Турышева Ю.А. Ахматдинова Е.А.	Информирование обучающихся и сотрудников МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ по вопросам профилактики
2	Организовать размещение информационных материалов по вопросам профилактики клещевых инфекций на стендах МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ	2023 г.	Ахматдинова Е.А.	Информирование обучающихся и сотрудников МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ по вопросам профилактики заражения и заболевания клещевыми инфекциями

Выписка из протокола №1
Общего собрания трудового коллектива
муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа села Красный Ключ муниципального района
Нуримановский район Республики Башкортостан

От 8 августа 2023 года

Председатель - Максютова Э.Р.
Секретарь – Кулешова Н.П.
Всего членов трудового коллектива – 53
Присутствовало – 51
Отсутствовало – 2

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Выдвижение кандидатуры председателя и секретаря общего собрания трудового коллектива.
2. Рассмотрение и принятие Коллективного договора между работодателем и работниками МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ

1. СЛУШАЛИ: по первому вопросу – заместителя директора по УР Калик С.А.. Она предложила избрать председателем собрания директора Максютову Э.Р., секретарем – диспетчера – Кулешову Н.П.

Вопрос был поставлен на голосование,
«ЗА» - 51, «против» - 0. Принято единогласно.

РЕШЕНИЕ:

Избрать председателем собрания Максютову Э.Р., секретарем – Кулешову Н.П.

2. СЛУШАЛИ: по второму вопросу - председатели ППО Музафарову Е.В. Она ознакомила с проектом Коллективного договора на 2023 – 2026 годы, разработанного представителями работников и работодателя.

В обсуждении приняли участие все присутствующие. Были заданы вопросы уточняющего характера, на которые Максютовой Э.Р. и Музафаровой Е.В. были даны соответствующие ответы.

Вопрос о заключении коллективного договора в предложенной редакции был поставлен на голосование.

«ЗА» - 51, «против» - 0. Принято единогласно.

РЕШЕНИЕ:

Принять Коллективный договор с приложениями между работодателем и работниками МАОУ СОШ села Красный Ключ МР Нуримановский район РБ на 2023 – 2026 годы в предложенной редакции.

Председатель собрания _____ Максютова Э.Р.

Секретарь _____ Кулешова Н.П.