

Филиал ГКУ РЦЗН по Белебеевскому району

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 31 » октября 20 25 г.

Регистрационный номер 16

Подпись А.Т. Ладжаби

«Согласован»

в Белебеевской районной организации
Общероссийского Профсоюза образования

Регистрационный № 17
30 » 10 2025г.

Председатель районной организации
В.М. Борисов



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 16
Р.П.ПРИЮТОВО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА БЕЛЕБЕЕВСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
НА 2023 – 2026 ГОДЫ**

Утвержден на общем собрании трудового коллектив
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы №16 р. п.
Приютово муниципального района Белебеевский район
Республики Башкортостан муниципального район
Белебеевский район Республики Башкортостан
Протокол № 25 от « 30 » 10 2025г.

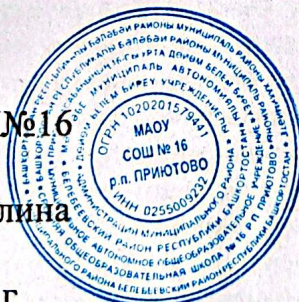
От работодателя:

Директора МАОУ СОШ №16

р.п.Приютово

Р.З.Габдуллина

« 30 » 10 2025г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

А.Т.Ладжаби

« 30 » 10 2025г.

р.п.Приютово, 2025г.

Дополнительное соглашение N3 о внесении изменений и дополнений в коллективный договор муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №16 р. п. Приютово муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан на 2023-2026 гг.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 16 р.п.Приютово муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан, в лице директора МАОУ СОШ №16 р.п.Приютово РБ Р.З.Габдуллиной, действующей на основании Устава, с одной стороны (представляющего интересы работодателя) и председателя первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ №16 р.п. Приютово РБ (представляющего интересы работников) в лице А.Т.Ладжаби, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

На основании ст. 49 ТК РФ, постановления Правительства Республики Башкортостан от « 10 » сентября 2025г. № 445 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374»Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» и в связи с необходимостью приведения в соответствие с требованиями трудового законодательства в коллективный договор МАОУ СОШ №16 р.п.Приютово МР РБ на 2023-2026гг. внести изменения и дополнения:

1.Внести в Приложение №2.8.2 «Положение об оплате труда работников» к коллективному договору МАОУ СОШ №16 р.п.Приютово на 2023-2026гг. следующие изменения и дополнения:

1) в пункте 1.1.

после слов «нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан» дополнить словами «, содержащими нормы трудового права, и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений.»;

в пункте 1.3.

в абзаце десятом после слов «руководителей учреждений,» дополнить словами «их заместителей и главных бухгалтеров»; (раньше не внесли изменениях)

2) пункт 1.4 после слов «трудовой договор» дополнить словами «с работником или в дополнительное соглашение к трудовому договору.»;

3) пункт 1.5 изложить в следующей редакции:

п.1.5. Руководитель учреждения на основании настоящего Положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников (системы оплаты труда), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.»

4) в пункте 1.7

абзац первый после слов «Размеры окладов» дополнить словами «(должностных окладов)»;

в абзаце втором:

после слов «Размеры окладов» дополнить словами «(должностных окладов)»;

слова «Министерством образования и науки Республики Башкортостан» заменить словами «Министерством просвещения Республики Башкортостан»;

б) абзац второй пункта 1.9 изложить в следующей редакции:

«Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки.»;

- 7) пункт 1.10. изложить в следующей редакции:
п.1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.»;
- 8) абзац третий пункта 1.11 изложить в следующей редакции:
«Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому договору, производится отдельно по каждой из должностей.»;
- 9) пункт 2.1 дополнить абзацами следующего содержания:
«В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.
Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в разделах 3-5 настоящего Положения.»;
- 10) пункт 2.2 изложить в следующей редакции:
п.2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
-повышающий коэффициент педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент за классность водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- 11) пункт 2.5 после слов «уровню по ПКГ» дополнить словами «согласно пунктам 3.5., 4.2., 4.3., 5.1. настоящего Положения»;
- 12) дополнить пунктом 2.9 следующего содержания:
подпункт 2.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ). В соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации (далее - КС РФ) при доведении заработной платы до МРОТ не учитываются:
а) районный коэффициент – 1,15;
б) выплаты за сверхурочную, ночную работы, за работу в выходные и праздничные дни**;

- в) выплаты за совмещение профессий (должностей) ***;
- г) выплаты педагогическим работникам, в том числе:
- за учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по занимаемой должности: за классное руководство, за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, за руководство методическими объединениями и другие виды дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников****;
- д) выплаты за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных: поименованных в пункте 8.2 настоящего Положения*****.
- * – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П;
- ** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П;
- *** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 года № 40-П;
- **** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 23.09.2024 года N 40-П;
- ***** – постановление КС РФ от 5 марта 2025 года № 10-П.»;

13) таблицу пункта 3.2 изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, рубли			
		I	II	III	IV
1	Руководитель учреждения	18884	17548	16378	15041

14) таблицу пункта 3.5 изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование долж❑ости, отнесенной к ПКГ	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4	5
1	Должности работников образования, отнесенные к ПКГ “Руководители структурных подразделений”:			
1.1	1 квалификационный уровень: руководитель структурного подразделения: отделения и других структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	2,99	14607	

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

- 15)пункт 3.5 после абзаца второго дополнить абзацами следующего содержания:
- «Персональный повышающий коэффициент исполняющему обязанности руководителя учреждения (центра) устанавливается по его основной должности, занимаемой в учреждении. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.»;
- 16) в пункте 3.9:
- в абзаце первом слова «с пунктами 3.7 и 8.4» заменить словами «с пунктами 3.7 и 8.3»;? не нашла
 - в абзаце девятом слово «работника» заменить словом «работников»;

17) раздел 4-6 изложить в следующей редакции:

4. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников учреждения

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

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к ПКГ	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов*	Минимальные ставки заработной платы, оклады, rubli
1	2	3	4
1	Должности, отнесенные к ПКГ “Должности педагогических работников”:		
1.1	2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог	2,6508	12950
1.2	3 квалификационный уровень: методист, педагог-психолог	2,7157	13267
1.3	4 квалификационный уровень: педагог-библиотекарь, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	2,7809	13585

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

4.1.1. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватель – организатор основ безопасности и защиты Родины), устанавливаются в следующих размерах:

- преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины – 13585 рублей;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 13585 рублей.»;

18) раздел 5 изложить в следующей редакции:

5. Минимальные размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

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

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к ПКГ	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, rubli	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4	5
1	Должности, отнесенные к ПКГ “Общеотраслевые должности служащих первого уровня”:			
1.1	1 квалификационный уровень: секретарь	1,495	7304	

*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 – 12067 рублей.

6. Минимальные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

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

№ п/п	Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов*	Минимальный оклад, рубли
1	2	3	4
1	1 разряд	1,3	6351
2	2 разряд	1,3651	6669
3	3 разряд	1,4301	6987
4	4 разряд	1,495	7304
5	5 разряд	1,62519	7940
6	6 разряд	1,82	8891
7	7 разряд	2,015	9844
8	8 разряд	2,2101	10797

*Не используется для установления окладов работников учреждения.

19) раздел 7-8 изложить в следующей редакции:

«Раздел 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, и осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты компенсационного характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

7.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

г) выплаты компенсационного характера за специфику работы в образовательных организациях (классах, группах);

д) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника;

е) выплаты компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

7.3. 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 15% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

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

7.4. Выплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере не менее 50 процентов к окладу (должностному окладу).

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений в соответствии со статьей 151 ТК РФ устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей в организации системой оплаты труда.

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.

День отдыха по желанию работника может быть использован работником либо присоединен к предоставляемому отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеются дни отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованные им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходные или нерабочие праздничные дни, и фактически произведенной оплатой работы в эти дни. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные

или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

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 исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

Женщинам, работающим в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд осуществляется выплата в размере 23,1% к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) к оплате за фактическую нагрузку.

7.5. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится в следующем порядке:

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

7.6 Компенсационные выплаты за специфику работы в образовательных организациях осуществляются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование выплат	Размер, %
1	2	3
1	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому, в том числе дистанционно, на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	15,4
2	Педагогическим работникам в образовательных организациях, работающим в специальных (коррекционных) классах (группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья;	11,6
	работникам коррекционных общеобразовательных учреждений, специальных учебно-воспитательных учреждений для обучающихся с девиантным (общественно- опасным) поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, - по перечню согласно пункту 7.8. настоящего Положения; руководителю за работу в образовательных организациях, имеющих не менее двух классов, групп для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	

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

7.9. Конкретный перечень работников, которым устанавливается компенсационная выплата, и конкретный размер выплат определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или от степени и продолжительности общения с детьми, имеющими отклонения в умственном развитии, обучающимися в специальных учебно-воспитательных учреждениях.

7.10. 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 15,4% от минимальной ставки заработной платы, оклада.

7.11. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в должностные обязанности педагогических работников образовательных организаций, приведены в следующей таблице:

Таблица

РАЗМЕРЫ

выплат за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников учреждений <*>

№ п/п	Наименование дополнительных видов работ <*>	Размер, %
1	2	3
1.	Проверка письменных работ<****>:	
	основным учителям I-IV классов начальной школы (классов)	до 11,6 (от минимальной ставки заработной платы, оклада) независимо от объема учебной нагрузки
	педагогическим работникам, кроме основных учителей начальной школы (классов)	до 11,6 (к оплате за фактическую нагрузку)
2.	Заведование кабинетами, лабораториями	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
3.	Заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	27 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
4.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками	7,7 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
5.	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах	19,3 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
6.	Осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации	Определяется в соответствии с формулой, изложенной в пункте 7.11.1
7.	Заведование учебными мастерскими при комбинированных мастерских	15,4
8.	Заведование учебными кабинетами	7,7
9.	Руководство предметными и методическими комиссиями: ШМО	11,6
10.	Заведование учебно-опытными (учебными) участками (май – сентябрь)	7,7
11.	Председателю профкома учреждений образования за выполнение общественно значимой для учреждения работы	15,0 (от минимальной ставки заработной платы, оклада)
12.	За работу с сайтом школы	11,6
13.	За ведение организационно-общественных и административных работ в начальной школе	116

14.	За составление расписания	23,2
15.	За работу с базовыми данными сайта bus.gov.ru	11,6
16.	За работу с базовыми данными сайта zakupki.gov.ru	7,7
17.	За работу на сайте с электронным журналом и электронным дневником	7,7
18.	За работу с одаренными детьми	7,7
19.	Педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	7,7
20.	За ведение документооборота	11,6

7.11. (таблицу) Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в должностные обязанности педагогических работников образовательных организаций уточните еще раз и в % (процентах), они у Вас часть в коэффициентах

Внимание!!!

Выберите и оставьте для вашего образовательного учреждения только те наименование дополнительных видов работ и согласуем размер в % (процентах) с экономистами МКУ Упр-е обр-я

<*> При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию.

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

<***> Педагогам, работающим в группах профессиональных образовательных организаций с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за кураторство уменьшается на 50%.

<****> Педагогическим работникам, ведущим индивидуальные занятия с учащимися на дому, в том числе дистанционно, а также групповые и индивидуальные занятия в больнице или санатории, выплата за проверку письменных работ не устанавливается.

При выполнении педагогическим работником проверки письменных работ в разных классах и по разным предметам размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма выплат по каждому предмету и классу.

При установлении доплат за заведование кабинетами и учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями уровень соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала должен составлять не менее 50 процентов от утвержденного перечня требований к оснащению учебного кабинета, спортивного зала, мастерских, лабораторий.

При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, лабораторий, учебно-опытных участков, музеев размер выплат за обеспечение указанной работы рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, учебной мастерской, спортивному залу, лаборатории, учебно-опытному участку, музею.

7.11.1. Выплаты компенсационного характера за дополнительную работу по осуществлению функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в общеобразовательной организации из бюджета Республики Башкортостан рассчитываются за каждый класс по следующей формуле:

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

где:

B_k – размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися 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 исполнительными органами 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 и муниципальных образовательных организаций Республики Башкортостан, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования за счет средств федерального бюджета определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан (Приложение 2.4 к коллективному договору).

7.12. Выплата надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в соответствии с законодательством.

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

7.14. 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, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

7.15. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

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

20) раздел 8 изложить в следующей редакции:

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- по муниципальным автономным учреждениям – исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета 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 Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждениями самостоятельно в пределах средств фонда оплаты труда.

8.3 Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты по повышающему коэффициенту педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или за стаж педагогической работы, выслугу лет;

б) ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;

в) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие ученой степени;

г) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие почетных званий и ведомственных наград;

д) стимулирующая выплата за работу в сельской местности;

е) выплаты по повышающему коэффициенту работникам общеобразовательных школ-интернатов;

ж) выплаты по повышающему коэффициенту работникам библиотек;

з) выплаты по повышающему коэффициенту водителям автомобилей;

и) выплаты по повышающему коэффициенту социальным педагогам и педагогам-психологам, работающими с детьми из социально-неблагополучных семей;

к) ежемесячная надбавка работникам государственных и муниципальных образовательных организаций дошкольного образования;

л) выплаты по повышающему коэффициенту 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 образовательных учреждений;

о) стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальные выплаты по итогам работы;

п) выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности в соответствии с порядком, утвержденным Министерством просвещения Республики Башкортостан.

Установление работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели эффективности деятельности, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Таким категориям работников отдельные виды стимулирующих выплат могут предусматриваться в полном размере при установлении локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором условий их осуществления.

8.4. 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 устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы <*>	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,27
2	Высшая квалификационная категория	0,424
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,039
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,077
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,154
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,193

Выплата за квалификационную категорию осуществляется с даты установления (присвоения) квалификационной категории на основании решения аттестационной комиссии (документа о присвоении квалификационной категории).

Установление (изменение) размеров выплат за стаж непрерывной работы по профилю педагогической работы, выслугу лет при изменении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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

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

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

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

- временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;
- призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;
- отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

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

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

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

Получение молодым специалистом квалификационной категории или установление повышающего коэффициента за стаж педагогической работы не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

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

- период военной службы по мобилизации или при заключении им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- период срочной военной службы или заменяющей ее альтернативной гражданской службы;

- перерыв в работе продолжительностью не более трех месяцев после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

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

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

8.6. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течение года к работе на педагогические должности в государственных образовательных организациях 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. (Приложение № 2.3 к коллективному договору)

8.7. Работникам за наличие ученой степени устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы):

8.7.1.Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку.

8.7.2. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.7. настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

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:

- доктора наук - в размере 7000 рублей;

- кандидата наук - в размере 3000 рублей.

8.9. Повышающие коэффициенты работникам, имеющим государственные награды (почетные звания) и ведомственные награды, устанавливаются в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку.

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим государственные награды (почетные звания), установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения устанавливается в размере 0,077 к должностному окладу работника учреждения, а педагогическим работникам образовательных организаций при соответствии

почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам - в размере 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

- руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим ведомственные награды, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Почетный", "Отличник", при условии их соответствия профилю учреждения - 0,077 к должностному окладу, педагогическим работникам - 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

- работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП, ДЮСТШ, СДЮШОР), учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - 0,077 к оплате за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктом 8.9 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

8.10. Стимулирующие выплаты за работу в сельской местности устанавливаются специалистам и руководящим работникам, работающим в государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан в размере 25% к оплате за фактическую нагрузку.

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

8.18. Повышающий коэффициент в размере 0,116 к оплате за фактическую нагрузку устанавливается:

- учителям и преподавателям образовательных учреждений, воспитателям (педагогам) в дошкольных образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения, осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке, – за часы занятий по национальному языку, в том числе государственному башкирскому языку и литературе.

8.19. Стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности устанавливаются при достижении работниками показателей эффективности профессиональной деятельности.

К данным видам выплат относятся:

- стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников;

- персональный повышающий коэффициент;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности для всех категорий работников определяются учреждением и устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Период, за который устанавливается стимулирующая выплата (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иной период), конкретизируется в положении учреждения о материальном стимулировании работников.

8.20. Перечень примерных критериев оценки эффективности деятельности работников организаций, подведомственных Министерству просвещения Республики Башкортостан, для установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальных выплат по итогам работы утверждается Министерством просвещения Республики Башкортостан.

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 выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии экономии фонда оплаты труда).

Персональный повышающий коэффициент работникам (кроме педагогических работников) устанавливается в размере до 3,0. Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере до 1,85.»;

21) пункт 8.21 изложить в следующей редакции:

«п.8.21. Руководителю учреждения и работникам (при наличии экономии фонда оплаты труда) может быть:

-установлена единовременная выплата в связи с заключением контракта на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации для участия в специальной военной операции в размере 50000 рублей;

-установлена единовременная выплата по итогам года;

выплачено единовременное поощрение:

-при награждении знаками особого отличия - медалью "Золотая Звезда" и золотой медалью "Герой Труда Российской Федерации" - в размере 100000 рублей;

-при награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации, за исключением юбилейных медалей Российской Федерации, и знаком отличия ордена Святого Георгия - Георгиевским Крестом - в размере 50000 рублей;

-при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации - в размере 30000 рублей;

-при поощрении Президентом Российской Федерации - в размере 20000 рублей;

-при поощрении Правительством Российской Федерации - в размере 10000 рублей;

-при награждении орденами и медалями Республики Башкортостан - в размере 30000 рублей;

-при награждении Почетной грамотой Республики Башкортостан и присвоении почетных званий Республики Башкортостан - в размере 20000 рублей;

-при поощрении Главой Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

- при поощрении Государственным Собранием - Курултаем Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

-при поощрении Правительством Республики Башкортостан - в размере 10000 рублей;

-при поощрении Министерством просвещения Республики Башкортостан - в размере 2000 рублей;

оказана материальная помощь: (Приложение №2.2 к коллективному договору)

Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда, при предъявлении ими подтверждающих документов, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

-в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет (женщины), 60, 65 лет – не более 5000 рублей;

-в связи с бракосочетанием работника – по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке – не более 5000 рублей;

-в связи с рождением ребенка – не более 5000 рублей;

-в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения – не более 5000 рублей;

-в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением, - не более 5000 рублей;

-в связи со смертью работника учреждения по заявлению одному из близких родственников (супругу (супруге), родителям, детям, брату, сестре) или иному лицу, оплачивающему похороны, - не более 7000 рублей.

В случае если оба супруга (родителя) являются работниками учреждения материальная помощь в связи с бракосочетанием и рождением ребенка выплачивается только одному работнику.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения (исполняющему обязанности руководителя учреждения) принимает начальник МКУ Управление образования на основании письменного заявления руководителя учреждения не чаще одного раза в календарном году в размере одного должностного оклада.

Решение об установлении единовременных выплат, единовременных поощрений руководителю учреждения принимает начальник МКУ Управление образования.

Материальная помощь и единовременная выплата к профессиональным и общегосударственным праздникам исполняющему обязанности руководителя учреждения (центра) выплачиваются по его основной должности, занимаемой в учреждении.»;

22). Настоящие изменения распространяются на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2025 года.

В Приложение 2.8.2.1. Положение о порядке и условиях установления иных стимулирующих выплат и премирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №16 п.Приютово муниципального района Белебеевский район

Республики Башкортостан **Положение**

о порядке и условиях установления иных стимулирующих выплат и премирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №16 р.п.Приютово муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан
с 01.09.2025г.

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатов работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.

2. Данное положение определяет порядок и условия установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения.

3. Источниками установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

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

2. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

2.1. Руководитель учреждения образования с учетом мнения профкома своим приказом устанавливает работникам иные стимулирующие выплаты и премии, согласно решению комиссии по выплатам стимулирующего характера и оказании материальной помощи.

2.2. Размеры и условия премирования и осуществления иных стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и выполнения бюджета образовательного учреждения, по согласованию с планово-экономическим отделом МКУ Управление образования муниципального района Белебеевский район РБ.

2.3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

2.4.. К работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяется.

Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы, а также уволенному работнику, в случае издания приказа после его увольнения.

2.5. Основания (критерии) для премирования и установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются работодателем на основе показателей качества профессиональной деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом.

1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников

Критерии оснований для установления иных стимулирующих выплат и премирования педагогических работников учреждения (учитель, педагог-психолог, преподаватель-организатор ОБЗР, руководитель Центра образования естественно-научной и технологической направленности «Точка роста»)

№ п/п	Показатели критериев	Балл	Факт
1	Положительная высокая динамика успеваемости обучающихся по классу, предмету	0-2	
2	Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах, организация научно – исследовательской деятельности учащихся по предмету, участие и результативность на муниципальном, региональном и республиканском уровнях	0-2	
3	Обеспечение безопасности жизнедеятельности детей в учебно- воспитательном процессе, своевременное проведение инструктажей с обучающимся по ТБ, соблюдение требования по ОТ	0-2	
4	Активное участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, семинарах, РМО, ШМО, открытые уроки на муниципальном, региональном и Всероссийском уровнях	0-2	
5	Активное участие в подготовке к новому учебному году: работа на пришкольном участке качественная подготовка учебных кабинетов, озеленение школы	0-2	
6	Своевременная качественная работа по ведению школьной документации, электронного журнала, на школьном сайте	0-2	
7	Участие в качестве организаторов при проведении ОГЭ и ЕГЭ и работа в составе жюри, комиссиях	0-2	
8	Анализ результатов оценочных процедур (ОГЭ, ЕГЭ, ВПР, РПР, МДР)	0-2	
9	Результаты деятельности в качестве классного руководителя: участие в флешмобах, акциях, конкурсах, состязаниях	0-2	
10	Высокая исполнительская дисциплина (подготовка отчётов, ведение личных дел и др.)	0-2	
	Итого	20	

ПЕРЕЧЕНЬ оснований (критериев) для установления иных стимулирующих выплат и премирования педагога-библиотекаря учреждения

№ п/п	Показатели критериев	Балл	Факт
1	Содействие педагогическому коллективу, учащимся в организации учебно-воспитательного процесса.	0-2	
2	Сохранение и развитие библиотечного фонда.	0-2	
3	Обеспеченность обучающихся учебной литературой и пособиями.	0-2	
4	Пропаганда чтения как формы культурного досуга. Высокая читательская активность обучающихся.	0-2	
5	Содействие и участие в общешкольных, районных (городских) мероприятиях.	0-2	
6	Оформление стационарных, тематических выставок.	0-2	

7	Внедрение информационных технологий в работу библиотеки.	0-2	
8	Формирование актива библиотеки.	0-2	
9	Связь с городскими и поселковыми библиотеками в организации и проведении мероприятий с обучающимися школы.	0-2	
10	Высокая исполнительная дисциплина	0-2	
	Итого	20	

Критерии оценки результативности деятельности заместителя директора по УВР

№ п/п	Показатели критериев	Балл	Факт
1	Освоение государственного образовательного стандарта базисного учебного плана в процентах к числу обучающихся	0-2	
2	Освоение обучающимися образовательных стандартов: -итоговые административные контрольные работы;	0-2	
3	Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях и др.	0-2	
4	Победа педагогов в профессиональных конкурсах (участие в подготовке педагогов)	0-2	
5	Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических чтений и др. по направлениям деятельности	0-2	
6	Выполнение плана внутришкольного контроля учебно – воспитательной работы	0-2	
7	Формирование благоприятного психологического климата в коллективе	0-2	
8	Социальное партнерство	0-2	
9	Внедрение и использование в работе здоровьесберегающих технологий Сохранение и укрепление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования, туристические походы, слеты и т.д.)	0-2	
14	Сохранение контингента обучающихся	0-2	
Итого:		20	

Критерии оценки результативности деятельности заместителя директора по ВР, педагога дополнительного образования

№ п/п	Перечень оснований для установления персонального повышающего коэффициента	Балл	Факт
1	Организация и уровень воспитательной работы в учреждении; наличие воспитательной системы	0-2	
2	Уровень охвата контингента обучающихся внеурочной занятостью: - кружки, секции, клубы, занятия по интересам	0-2	
3	Организация и проведение консультативной психолого – педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье	0-2	
4	Организация и участие в работе общественных органов	0-2	
5	Сохранение контингента учащихся	0-2	
6	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчётных материалов	0-2	
7	Выполнение плана внутришкольного контроля учебно – воспитательной работы	0-2	

8	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе: отсутствие конфликтов в коллективе.	0-2	
9	Подготовка, проведение, участие в семинарах, конференциях, педагогических чтениях (выступления, организация выставок, презентаций и т.д.)	0-2	
10	Сохранение и укрепление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования)	0-2	
	Итого	20	

Критерии оценки результативности деятельности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

№ п/п	Перечень оснований для установления персонального повышающего коэффициента	Балл	Факт
1	Создание благоприятного психологического климата в коллективе	0-2	
2	Высокий уровень практической помощи участникам образовательного процесса	0-2	
3	Эффективность и результативность деятельности в работе с обучающимися различных категорий	0-2	
4	Активное вовлечение обучающихся в социально значимые акции (волонтерство, флешмобы, мастер-классы), позволяющих им проявлять гражданскую и нравственную позицию	0-2	
5	Высокий уровень планирования и выполнения плана работы	0-2	
6	Организация эффективной работы с детьми из социально- опасных семей и семей находящихся в трудной жизненной ситуации	0-2	
7	Участие в методической научно –исследовательской работе, педагогических советах, родительских собраниях и конкурсах профессионального мастерства	0-2	
8	Результативность участия в конкурсах, смотрах, соревнованиях различного уровня	0-2	
9	Проведение мероприятий высокого уровня	0-2	
10	Активное участие в работе по созданию и поддержке социально привлекательного имиджа учреждения, поддержка сайта учреждения и распространение опыта работы в социальных сетях	0-2	
	Итого	20	

Критерии оценки результативности деятельности методиста

№ п/п	Показатели критериев	Балл	Факт
1	Организация, проведение, активное участие в методических мероприятиях различного уровня (семинары, мастер-классы, форумы, педагогические советы).	0-2	
2	Своевременная качественная работа по ведению документации	0-2	
3	Высокий уровень практической помощи участникам образовательного процесса	0-2	
4	Подготовка и проведение семинаров, совещаний, конференций, педагогических советов и др. по направлениям деятельности	0-2	
5	Активное участие в работе по созданию и поддержке социально привлекательного имиджа учреждения, поддержка сайта учреждения.	0-2	

6	Подготовка педагогов к профессиональным конкурсам (конкурсов образовательных и воспитательных программ, методических материалов), участие в проектной деятельности	0-2	
7	Высокая исполнительская дисциплина (подготовка отчётов и др.)	0-2	
8	Координация сетевого взаимодействия участников образовательного процесса в сети Интернет.	0-2	
9	Организация методического сопровождения педагогических работников по опросам диагностики и устранения профессиональных дефицитов	0-2	
10	Создание условий для обобщения и распространения педагогического опыта.	0-2	
Итого:		20	

Критерии оценки результативности деятельности педагога дополнительного образования

№ п/п	Перечень оснований для установления персонального повышающего коэффициента	Балл	Факт
1	Доля учащихся, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:	0-2	
2	Сохранение количества учащихся, зачисленных в кружки в начале учебного года, до конца учебного года	0-2	
3	Освоение и реализация программ, проектов по работе с детьми, подростками	0-2	
4	Охват кружковой работой обучающихся из "группы риска", результативность работы с трудными детьми	0-2	
5	Реализация программ, проектов по развитию творческих способностей обучающихся	0-2	
6	Результативное участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах, смотрах, викторинах, соревнованиях различного уровня	0-2	
7	Эффективность и результативность деятельности в работе с обучающимися различных категорий	0-2	
8	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж у учащихся, родителей, общественности	0-2	
9	Творческий подход при организации внеурочной деятельности обучающихся и внеклассной работы по учебному предмету	0-2	
10	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях	0-2	
Итого		20	

Критерии оценки результативности деятельности заместителя директора по АХЧ

№ п/п	Показатели критериев	Балл	Факт
1.	Обеспечение условий и содействие педколлективу и учащимся в организации УВП: выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности	0-2	
2.	Укрепление и сохранность материально – технической базы	0-2	
3.	Соблюдение санитарных правил и норм, требований охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	0-2	
4.	Участие в благоустройстве прилегающих территорий, проявление творческой инициативы в мероприятиях по повышению эстетики и привлекательности	0-2	

	учреждения		
5	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-2	
6	Своевременное выявление, планирование и организация выполнения срочных ремонтных, предаварийных работ	0-2	
7	Качество подготовки и организации ремонтных работ	0-2	
8	Своевременное предоставление отчётной документации, состояние документооборота	0-2	
9	Укомплектованность кадрового состава техперсонала, организация работы, отсутствие жалоб	0-2	
10	Уровень исполнительской дисциплины	0-2	
	Итого	20	

Критерии оценки результативности деятельности секретаря

№ п/п	Критерии	Балл	Факт
1	Качественное ведение документации по приему и увольнению работников школы	0-2	
2	Качественное ведение документации по обучающимся	0-2	
3	Качественное ведение документации по личному составу работников	0-2	
4	Качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации	0-2	
5	Организация делопроизводства	0-2	
6	Своевременное представление отчётной документации	0-2	
7	Состояние документооборота	0-2	
8	Оперативное реагирование на запросы и поручения	0-2	
9	Отсутствие обоснованных и зарегистрированных жалоб (замечаний) со стороны руководства, сотрудников школы и представителей других учреждений	0-2	
10	Уровень исполнительской дисциплины	0-2	
	Итого	20	

Критерии оценки результативности деятельности труда социального педагога

№ п/п	Критерии	Балл	Факт
1	Обследование условий жизни опекаемых детей составление актов обследования и сохранность имущества, жилищных прав опекаемого	0-2	
2	Помощь в разрешении социальных проблем учащихся	0-2	
3	Своевременное и качественное ведение банка детей, охваченных различными видами контроля	0-2	
4	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов	0-2	
5	Выступления на родительских собраниях	0-2	
6	Особые условия труда (рейды по работе в составе комиссии, социальное партнёрство)	0-2	
7	Сохранение и укрепление психического и физического здоровья учащихся (дни здоровья, спартакиады, соревнования)	0-2	
8	Результативность инновационной деятельности социального педагога, участия в конкурсах профессионального мастерства	0-2	
9	Сохранение контингента обучающихся	0-2	
10	Уровень труда и исполнительской дисциплины	0-2	
	Итого	20	

Критерии оценки результативности деятельности труда лаборанта

№ п/п	Критерии	Балл	Факт
1	Обеспечение порядка, качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормам.	0-2	
2	Обеспечение оптимальной системы хранения лабораторного и другого закреплённого оборудования	0-2	
3	Содержание лабораторного оборудования, другой техники в состоянии постоянной готовности, мелкий ремонт	0-2	
4	Выполнение разовых поручений, не входящих в должностные обязанности.	0-2	
5	Уровень трудовой и исполнительской дисциплины	0-2	
6	Наличие и знание стандартов доврачебной помощи (укомплектованность аптечки)	0-2	
7	Ведение документации	0-2	
8	Укрепление и сохранность материально – технической базы	0-2	
9	Соблюдение санитарных правил и норм, требований охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	0-2	
10	Другие мероприятия, не входящие в объём выполненных работ по должностной инструкции	0-2	
	Итого	20	

Критерии оценки результативности деятельности труда специалиста по охране труда

№ п/п	Критерии	Балл	Факт
1	Своевременное предоставление отчётной документации	0-2	
2	Соответствие условий осуществления воспитательно – образовательного процесса требованиям безопасности (пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещении и на территории ОУ)	0-2	
3	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ в ОУ	0-2	
4	Систематическое оформление информационных стендов	0-2	
5	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирующих и инспектирующих органов	0-2	
6	Другие мероприятия, не входящие в работу по должностной инструкции	0-2	
7	Отсутствие травм и низкий уровень профилактических заболеваний	0-2	
8	Состояние документооборота	0-2	
9	Организация проведения специальной оценки условий труда (соотношение количества рабочих мест, в отношении которых в течение конкурсного года проведена специальная оценка условий труда, к общему количеству рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда в конкурсном году)	0-2	
10	Уровень трудовой и исполнительской дисциплины	0-2	
	Итого	20	

ПЕРЕЧЕНЬ оснований (критериев) для установления иных стимулирующих выплат и премирования работников учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

Наименование категории	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения	Балл	Факт
------------------------	---	------	------

работников			
1	2	3	4
Уборщик служебных помещений	1.Проведение генеральных уборок отличного качества.	0-2	
	2.Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.	0-2	
	3.Снижение частоты обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций.	0-2	
	4.Высокий уровень исполнительской дисциплины, этических норм поведения.	0-2	
	5. Участие в озеленении и благоустройстве территории и здания Учреждения	0-2	
	6.Участие в общественной жизни коллектива.	0-2	
	7.Соблюдение инструкций по охране труда и инструкции по охране жизни и здоровья детей.	0-2	
	8. Стаж работы в образовательных учреждениях: 0-5 лет-0 б, 5-10 лет-1 б, более 10 лет-2 б.	0-2	
	9. Хранение и рациональное использование моющих и дезинфицирующих средств и инвентаря	0-2	
	10. Другие основания	0-2	
ИТОГО:		20	
Дворник	1.Содержание участков в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка территории.	0-2	
	2.Сохранность инвентаря, своевременный его ремонт.	0-2	
	3.Сохранность имущества Учреждения и оборудования на территории Учреждения.	0-2	
	4. Участие в озеленении и благоустройстве территории и здания Учреждения	0-2	
	5.Соблюдение инструкций по охране труда и пожарной безопасности.	0-2	
	6.Стаж работы в образовательных учреждениях: 0-5 лет-0 б, 5-10 лет-1 б, более 10 лет-2 б.	0-2	
	7.Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной части	0-2	
	8. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	0-2	
	9. Другие мероприятия, не входящие в работу по должностной инструкции	0-2	
	10. Уровень трудовой и исполнительской дисциплины	0-2	
ИТОГО:		20	

4. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

4.1. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:

оценка 2 балла – если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;

оценка 1 балл – если результаты этого вида деятельности имеются, но они мало или недостаточно эффективны;

оценка 0 баллов – если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

От набранного общего количества баллов по каждому работнику в целом по учреждению и суммы экономии по фонду оплаты труда рассчитывается размер стоимости 1 балла, исходя из чего будет произведен расчет суммы иных стимулирующих выплат и размера премии по каждому работнику учреждения.

4.2. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения. Премирование работников также может осуществляться:

-по итогам работы за учебный год;

-за выполнение конкретной работы;

-ко Дню защитника Отечества (мужчины);

-Международному женскому дню (женщины);

-ко Дню учителя и др.;

-в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

4.3. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов и вычисляется при помощи пропорции по формуле:

максимальное кол-во баллов	персональный повышающий коэффициент
по занимаемой должности -	1,85 - 100%
кол-во набранных баллов – х	ППК – х

5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников с учетом мотивированного мнения профкома и с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения образования регламентируется нормативными правовыми актами Администрации муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан с учетом мнения Белебеевской районной организации Общероссийского Профсоюза образования.

Приложение № 2.8.2.2 «Положение об оказании материальной помощи работникам» к коллективному договору муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №16 р.п.Приютово муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан на 2023-2026гг. изложить в следующей редакции:

Приложение № 2.8.2.2

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №16 р.п.Приютово муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ А.Т.Ладжаби
Протокол № ____ от _____ 2025 г

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ СОШ № 16

р.п.Приютово

_____ Р.З.Габдуллина
Приказ от _____ 2025 г. № ____

Положение

**об оказании материальной помощи работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №16 р.п.Приютово муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан
с 01.09. 2025 года**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №16 р.п.Приютово муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан, с целью усиления социально-экономической и правовой защиты, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.

1.2. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- экономия по фонду оплаты труда;
- внебюджетные средства.

II. Условия оказания материальной помощи работникам

2.1. Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда, при предъявлении ими подтверждающих документов, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет (женщины), 60, 65 лет – не более 5000 рублей;
- в связи с бракосочетанием работника – по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке – не более 5000 рублей;
- в связи с рождением ребенка – не более 5000 рублей;
- в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения – не более 5000 рублей;
- в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением – не более 5000 рублей;
- в связи со смертью работника учреждения по заявлению одному из близких родственников (супругу (супруге), родителям, детям, брату, сестре, опекаемому) или иному лицу, оплачивающему похороны, - не более 7000 рублей.

- в связи с утратой 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.) – 7000 рублей;

В случае если оба супруга (родителя) являются работниками учреждения материальная помощь в связи с бракосочетанием и рождением ребенка выплачивается только одному работнику.

III. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

3.2. Решение о выплате материальной помощи оформляется при наличии экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, по согласованию с планово-экономическим отделом МКУ Управление образования муниципального района Белебеевский район РБ.

3.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения (исполняющему обязанности руководителя учреждения) принимает начальник МКУ Управление образования на основании письменного заявления руководителя учреждения не чаще одного раза в календарном году в размере одного должностного оклада.

3.4. Решение об установлении единовременных выплат, единовременных поощрений руководителю учреждения принимает начальник МКУ Управление образования.

3.5. Материальная помощь и единовременная выплата к профессиональным и общегосударственным праздникам исполняющему обязанности руководителя учреждения (центра) выплачиваются по его основной должности, занимаемой в учреждении.»;

3.6. Материальная помощь выплачивается работнику в течение шести месяцев с даты основания для ее оказания.

Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября 2025 года.

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ А.Т.Ладжаби
Протокол № ____ от _____ 2025 г

От работодателя:
Директор МАОУ СОШ № 16
р.п.Приютово
_____ Р.З.Габдуллина
Приказ от _____ 2025 г. № ____

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҺЫ
БӘЛӘБӘЙ РАЙОНЫ
МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ
ПРИЮТ ЭШСЕЛӘР КАСАБАҺЫ
16-СЫ УРТА ДӨЙӨМ БЕЛЕМ БИРЕҮ МӘКТӘБЕ
МУНИЦИПАЛЬ АВТОНОМИЯЛЫ
ДӨЙӨМ БЕЛЕМ БИРЕҮ УЧРЕЖДЕНИЕҢЫ
(ПРИЮТ Э.К. 16-СЫ УДББМ МАББУ)
Приютово эшселәр касабәһы, Свердлов урамы, 10
тел/факс 8(347)86 7-11-03
E-mail: sosh16-priut@mail.ru
<https://sosh16priut.02edu.ru>

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА №16 Р.П.ПРИЮТОВО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
БЕЛЕБЕЕВСКИЙ РАЙОН
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
(МАОУ СОШ №16 Р.П.ПРИЮТОВО)
р.п. Приютово, ул.Свердлова, 10
тел/факс 8(347)867-11-03
E-mail: sosh16-priut@mail.ru
<https://sosh16priut.02edu.ru>

ОКПО 55836889, ОГРН 1020201579441, ИНН/КПП 0255009232/025501001

№ _____ от _____

Директору
филиала ГКУ республиканского центра
занятости населения по Белебеевскому
району
Р.Х. Галиеву

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №16 р.п.Приютово муниципального района Белебеевский район Республики Башкортостан просит осуществить уведомительную регистрацию изменений и дополнений в коллективный договор МАОУ СОШ №16 р.п.Приютово на 2023-2026 годы.

Решение о регистрации изменений и дополнений в коллективный договор МАОУ СОШ №16 р.п.Приютово на 2023-2026 годы просим отправить по адресу: 452017, Республика Башкортостан, Белебеевский район, р.п.Приютово, ул.Свердлова, д.10, МАОУ СОШ №16 р.п.Приютово, директору Габдуллиной Р.З.

Директор

Р.З.Габдуллина