

---

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**  
**Сорская средняя общеобразовательная школа №1**

---

(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с Уставом  
общеобразовательной организации)  
на 2024- 2027год (ы)

Директор МБОУ Сорская СОШ №1



О.П.Риферт  
(Ф.И.О)

Председатель первичной организации  
профсоюза МБОУ Сорская СОШ №1

*Кошелева*  
(подпись)

Л.Ю.Кошелева  
(Ф.И.О)

Дата подписания коллективного договора

28.10.2024

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Сорская средняя общеобразовательная школа №1

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Отраслевое региональное соглашение по образовательным организациям Республики Хакасия на 2022-2024 годы;
- Закон Республики Хакасия от 26 февраля 2006 года № 7-ЗРХ «О социальном партнёрстве в Республике Хакасия»;
- Закон Республики Хакасия от 05 июля 2013 года № 60-ЗРХ «Об образовании в Республике Хакасия».
- Отраслевое региональное соглашение по образовательным организациям Республики Хакасия на 2022 - 2024 годы.

1.3. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора, **Риферт Оксаны Петровны** (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) – **Кошелевой Ларисы Юрьевны**.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьёй 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (*статья 44 ТК РФ*). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют своё действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется рассматривать и совместно обсуждать с выборным органом первичной профсоюзной организации предложения, вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее 30 дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение семи рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы

работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

1.13. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнёрами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) - в обязательном порядке участвует в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст. 53.1. ТК РФ).

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Приём на работу оформлять заключением трудового договора. Трудовой договор с работником обязательно оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций<sup>1</sup>.

2.2.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с Уставом образовательной организации, Отраслевым региональным Соглашением, настоящим коллективным договором, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

---

<sup>1</sup>Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.2.5. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.6. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации, изданным на основании заключённого дополнительного соглашения к трудовому договору.

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока её выполнения и размера оплаты<sup>2</sup>.

2.2.7. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации<sup>3</sup>.

2.2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.2.10. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.11. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.12. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

---

<sup>2</sup>См. пункт 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утверждены приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

<sup>3</sup>Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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».

2.2.13. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

2.2.14. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенный на неопределенный срок.

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

2.2.16. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

Стороны исходят из того, что временный перевод работника образовательной организации на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления) осуществляется в строгом соответствии со статьей 312.8 ТК РФ.

2.2.17. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы, если иное не предусмотрено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия.

2.2.18. Увольнение педагогических работников образовательной организации по инициативе работодателя, связанное с сокращением штатов, допускается только после окончания текущего учебного года, если иное не предусмотрено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия.

2.2.19. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) 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;

- отнесенные категории граждан предпенсионного возраста;

- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.2.20. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезда работника на новое место жительства;

- выхода на пенсию;
- необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи;

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

2.2.22. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.2.23. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Республике Хакасия;

500 рублей – за пределы Республики Хакасия;

700 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.2.24. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям<sup>4</sup>, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Представлять и защищать интересы работников, являющихся членами Профсоюза по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестым части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа

---

<sup>4</sup> Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196.

государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.4. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме.

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



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

3.1.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества классов (класс-комплектов, групп);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

3.1.6. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, структурного подразделения определяет руководитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.7. Периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.8. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

3.1.9. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.10. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.11. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 3.1. настоящего раздела.

3.1.12. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени

работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации.

3.1.13. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств.

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

Работодатель знакомит педагогических работников с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно с использованием всех доступных средств уведомления.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.1.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.15. В случае привлечения педагогических работников, по решению уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время (в том числе «пробного»), они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением среднего заработка.

3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.19. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы предоставляется с учетом особенностей и графиком работы образовательной организации в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.1.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Учителям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из продолжительности отпуска, установленной действующим законодательством для данной категории педагогических работников.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (*п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКГ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169*).

3.1.22. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации ежегодного оплачиваемого отпуска в любое время года:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 3 календарных дня;

- рождения ребенка – 5 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 5 календарных дней;

- похорон близких родственников – 5 календарных дней;

- в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения 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 – 3 календарных дня.

3.1.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.24. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.25. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником (до 14 календарных дней) в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет - 5 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет - 5 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - 5 календарных дней;

- отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет - 5 календарных дней;

- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше - 5 календарных дней;

- работникам, осуществляющим уход за членами семьи – инвалидами с детства независимо от возраста - 5 календарных дней

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

3.1.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с

«Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска.

3.1.26.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.26.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.1.26.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

3.1.26.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.1.26.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.1.26.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.1.26.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.26.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.1.26.9. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске образовательной организацией не оплачивается.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.3. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: **15** числа следующего месяца за предыдущий месяц, соответственно выплата первой части зарплаты осуществляется **30** числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведённых удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несёт работодатель.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Сорская средняя общеобразовательная школа №1, разработанного в соответствии с Постановлением Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных организаций в Республике Хакасия на новую систему оплаты труда» (с изм. на 29.09.2023) и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже 35 процентов должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

4.4. 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.

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить их с процентами в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и ведомственных знаков отличия, учетной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада), заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении<sup>5</sup>

- При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

В каникулярный период работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.9. Молодым специалистам, работающим в образовательных организациях, устанавливаются доплаты в размере 30 % должностного оклада, а имеющим диплом с отличием – в размере 50 % в течение первых трех лет работы.

Работникам, награжденным ведомственными наградами и отраслевыми нагрудными знаками, выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка:

- Ведомственные отраслевые грамоты в размере 5 % ставки заработной платы (должностного оклада);

---

<sup>5</sup> Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».



- Ведомственные отраслевые награды в размере 15 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются на месяц или иной срок, но не более чем до конца года. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника организации к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определённого объёма работы в сжатые сроки.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 30% должностного оклада работника организации

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается до 30% должностного оклада работника организации.

К обязательным выплатам стимулирующего характера относится выплата за стаж непрерывной работы. Размер такой выплаты определяется дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью процентов от размеров ставок заработной платы или должностных окладов работников.

стаж непрерывной работы	% от размера ставки заработной платы (должностного оклада)
от 5 до 10 лет	5%
от 10 до 20 лет	10%
свыше 20 лет	15%

4.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя образовательной организации. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя.

4.12. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.13. Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (преподавателя), то есть замена временно отсутствующего учителя (преподавателя), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

4.14. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Временное замещение отсутствующего по болезни педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником

Временное замещение отсутствующего по другим причинам (ежегодный отпуск) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим

работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату<sup>6</sup> производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.15. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.16. Заработная плата работников, временно переведённых с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удалённой работы (дистанционной), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объёме.

4.17. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удалённой работы.

4.18. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учётом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

4.19. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтверждённые документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удалённой работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удалённой работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

4.20. По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории уровень доплат за квалификационную категорию сохраняется на 2 года с момента выхода его на работу в следующих случаях:

- по окончании временной нетрудоспособности по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до трёх лет;
- по окончании длительной болезни (не менее 3-х месяцев);
- по окончании длительного отпуска, предоставленного работнику в соответствии со ст. 335 ТК РФ.

В случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, но не более чем на один год.

---

<sup>6</sup> Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.21. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4.22. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

4.23. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что, в целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счёт средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями - профилакториями и спортивно - оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и ведомственным наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;

- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов<sup>7</sup>, в том числе ветеранов труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- социальные программы для членов Профсоюза.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие нематериальные виды поощрений:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.4. Осуществлять административно - общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

---

<sup>7</sup> Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации.

6.2.3. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217, 218 ТК РФ.

6.2.4. Обеспечивать режим труда и отдыха работников, предусматривающий мероприятиями по снижению уровня профессиональных рисков. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание, в том числе организацию работы кабинетов психологической разгрузки.

6.2.5. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

6.2.6. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.7. Обеспечивать расследование, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.2.8. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.9. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.10. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.11. Обеспечивать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда в соответствии со статьёй 219 ТК РФ.

6.2.12. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

6.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда в соответствии со статьями 92, 117 и 147 ТК РФ. Сохранение за работником гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

6.2.15. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтверждённого результатами специальной оценки условий труда, льготы и компенсации.

6.2.16. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.17. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.18. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.19. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.20. Взаимодействовать с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций. Проводить мониторинг состояния зданий и сооружений образовательных организаций.

6.3. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной 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).

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

6.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.5.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.5.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.5.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.5.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.5.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.5.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.5.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.5.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

## **VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами<sup>8</sup>;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов;

## **VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей<sup>9</sup>.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя<sup>10</sup>.

8.1.3. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного

---

<sup>8</sup> Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

<sup>9</sup> Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>10</sup> Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.



совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника<sup>11</sup>. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.4. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя<sup>12</sup>, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

8.1.8. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре<sup>13</sup>.

## **IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО**

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-

---

<sup>11</sup> С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

<sup>12</sup> Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

<sup>13</sup> В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. 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.

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

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять 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 первичной профсоюзной организации.

9.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

9.4.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.4.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.4.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.4.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

9.4.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.4.11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Работодатель:

10.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Сорская средняя общеобразовательная школа №1

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.1.2. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.3. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.1.4. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.5. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации 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 относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобождённых от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной

учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почётных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки

проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Сорская средняя общеобразовательная школа №1

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.3. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса<sup>14</sup>.

11.2.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

---

<sup>14</sup> В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

## **ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение 5 рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Администрацию города Сорска. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

1. Льготы по установлению оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией.

2. Положение о новой системе оплаты труда МБОУ Сорская СОШ №1

**От работников:**

**От работодателя:**

Директор МБОУ Сорская СОШ №1

Председатель первичной организации профсоюза МБОУ Сорская СОШ №1

\_\_\_\_\_  
(подпись)                      О.П.Риферт  
(Ф.И.О)

\_\_\_\_\_  
(подпись)                      Л.Ю.Кошелева  
(Ф.И.О)

МП  
«    »                      2024 год

МП  
«    »                      2024 год

### Льготы по установлению оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

Аттестация педагогических работников организаций (далее - аттестация педагогических работников, аттестация) проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационных категорий.

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Приказом Министерства Просвещения Российской Федерации № 196 от 24 марта 2023 года «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

Руководствуясь Отраслевым региональным соглашением по образовательным организациям Республики Хакасия на 2022-2024 годы от 27.12. 2021 года повышающий коэффициент к размеру базового оклада (базового должностного оклада) за квалификационную категорию на срок действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы с 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;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная 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); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности»

	жизнедеятельности» (ОБЖ)
Методист	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Методист; педагог-организатор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физической культуры (физического воспитания); преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), ОБЗР
Учитель физической культуры (физического воспитания), преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (включая старшего)

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Сорская средняя общеобразовательная школа № 1  
(МБОУ Сорская СОШ №1)

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДЕНО
Председатель профсоюзной организации МБОУ Сорская СОШ №1 _____ Л.Ю.Кошелева	Директор МБОУ Сорская СОШ №1 _____ О.П.Риферт

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о новой системе оплаты труда работников МБОУ Сорская СОШ №1

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано для использования новой отраслевой системы оплаты труда работников (далее – НСОТ) МБОУ Сорской СОШ №1

1.2. НСОТ работников МБОУ Сорской СОШ №1 (далее – ОУ) устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами ОУ, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и МО город Сорск.

1.3. Задачами установления системы оплаты труда (далее - СОТ) работников ОУ являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- учет особенностей условий труда отдельных категорий педагогических работников по критериям ответственности и напряженности;
- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных кадров.

1.4. Критериями установления размера оплаты труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений являются:

- уровень квалификации педагогических и руководящих работников (образование, квалификационная категория);
- педагогический стаж;
- количество аудиторной нагрузки;
- образовательные результаты (качество труда педагога);
- научные звания и достижения педагогических работников.

#### 2. Порядок формирования новой системы оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в ОУ включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников МБОУ устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных



окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в ОУ локальным актом, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам ОУ в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2.2. Новую систему оплаты труда работников МБОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников МБОУ (первичной профсоюзной организации).

### **3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда**

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times U, \text{ где:}$$

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников МБОУ;

N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в МБОУ в части оплаты труда и вознаграждения за выполнение функций классного руководителя;

Π – поправочный коэффициент для образовательных организаций. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлением Правительства Республики Хакасия;

U – численность обучающихся, определяется для отдельных типов и видов МБОУ, для обучающихся – по каждой ступени обучения.

3.2. Фонд оплаты труда МБОУ (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников МБОУ (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя МБОУ (ФОТцст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТр} + \text{ФОТцст}$$

3.3. Централизованный фонд стимулирования руководителя МБОУ (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится учреждение, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТцст} = \text{ФОТр} \times \text{Ц}, \text{ где:}$$

Ц – доля централизованного фонда стимулирования руководителя, размер которой устанавливается учредителем и составляет 1,5 % от фонда оплаты труда работников МБОУ.

3.4. Фонд оплаты труда работников МБОУ (ФОТр) рассчитывается по формуле

$$\text{ФОТр} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст}, \text{ где:}$$

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников МБОУ и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк – фонд компенсационных выплат работникам МБОУ. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 5 настоящего Положения;

ФОТст – фонд стимулирующих выплат работников МБОУ, который определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТр} \times \text{С}, \text{ где:}$$

С – значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет не более 15%. Значение С определяется МБОУ самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда ОУ направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования руководителя МБОУ утверждается постановлением учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении руководителю МБОУ стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования руководителя либо неиспользования их в полном объеме, остатки средств рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты работникам ОУ.

#### **4. Формирование окладов (должностных окладов) работников ОУ**

4.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников ОУ утверждаются отделом образования администрации города Сорска на основе отнесения занимаемых должностей (профессий) к ПКГ

Базовые оклады (базовые должностные оклады) устанавливаются в размерах, согласно рекомендуемых в приложениях 1, 6 к настоящему положению, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, подлежат повышению согласно приложению 2 к настоящему Положению. В случае, когда работнику предусмотрено повышение базового оклада (базового должностного оклада) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется из базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

4.3. Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) применяются повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

Руководитель ОУ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов). Рекомендуемый диапазон размеров повышающих коэффициентов приводится в приложениях 1, 6 к настоящему положению.

Применение диапазона повышающих коэффициентов:

- 1,8 - имеющих высшую квалификационную категорию;
- 1,6 - имеющих первую квалификационную категорию;
- 1,5 - имеющих статус молодого специалиста с высшим профессиональным образованием;
- 1,4 - имеющих статус молодого специалиста со средним профессиональным образованием;
- 1,3 - имеющих высшее профессиональное образование;
- 1,0 - 1,2 - остальных педагогических работников.

#### **5. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников МБОУ по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.2. В организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;
- за классное руководство;
- за проверку тетрадей;
- за заведование учебным кабинетом;
- за руководство ШМО, ГМО;
- выплаты за отраслевые грамоты, отраслевые награды;
- доплата молодым специалистам в течение первых трех лет работы;
- доплата работникам образования, преподающих по программам, связанным с изучением хакасского языка;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Таблица

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
показателей компенсационных выплат, устанавливаемых работникам  
МБОУ Сорская СОШ №1

№ п/п	Выплаты компенсационного характера	Процентная надбавка к должностному окладу
1.	Районный коэффициент	30%
2.	Процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия	30%
3.	Выплата за дополнительную работу, связанную с классным руководством	20%
4.	Процентная надбавка за заведование учебным кабинетом	5%
5.	Процентная надбавка за проверку тетрадей	русский язык, математика - 15% информатика, ин. языки 5%.
6.	Процентная надбавка за руководство ШМО, ГМО	10 %
7.	Процентная надбавка за отраслевые грамоты	5%
8.	Процентная надбавка за отраслевые награды	15%.
9.	Процентная надбавка молодым специалистам	30%(диплом с отличием 50%)
10.	Процентная надбавка работникам образования, преподающих по программам, связанным с изучением хакасского языка	15%
11.	Процентная надбавка за работу в ночное время	35%

5.3 Федеральная выплата за дополнительную работу, связанную с классным руководством – 10000 рублей.

#### **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. В соответствии с п. 5.2 Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда выплаты стимулирующего характера в МБОУ Сорская СОШ №1 подразделяются на следующие:

а) носящие обязательный (постоянный) характер:

- выплаты за стаж непрерывной работы. Размер такой выплаты определяется дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью процентов от размеров ставок заработной платы или должностных окладов работников;

стаж непрерывной работы	% от размера ставки заработной платы (должностного оклада)
от 5 до 10 лет	5%
от 10 до 20 лет	10%
свыше 20 лет	15%

б) стимулирующие работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

В ОУ устанавливаются следующие виды таких стимулирующих выплат:

- за интенсивность (напряженность режима работы);
- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ (проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, выполнение должностных обязанностей);
- иную деятельность, не входящую в круг основных обязанностей;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ОУ в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами устанавливается на месяц или иной срок, но не более чем до конца года.

6.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются организацией самостоятельно в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам МБОУ Сорская СОШ №1 от 31.08. 2021 года.

6.4. Премииальные выплаты по итогам работы производятся в соответствии с коллективным и трудовым договорами, положениями о премировании работников, локальными нормативными актами организации.

6.5. Перечень показателей и устанавливаемые выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в ОУ работников основного персонала приводятся в приложении 3 к настоящему Положению.

Распределение фонда стимулирующих выплат работникам общеобразовательных организаций по категориям персонала:

- педагогический персонал - до 70 процентов;
- административно-управленческий (заместители руководителя, главный бухгалтер), учебно-вспомогательный персонал, служащие и рабочие - до 30 процентов.

6.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя. Иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о

выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя.

Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются выбранной комиссией из членов профсоюзного комитета организации, представителей трудового коллектива, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя. Члены комиссии представляют аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющейся основанием для их стимулирования:

- при оценивании результативности комиссия использует данные, представляемые работниками в процессе самоанализа собственной деятельности и по представлению аналитической информации членами комиссии, отвечающей за тот или иной показатель эффективности.

- при возникновении спорных вопросов, инструментарии и механизмы отслеживания представления качественных образовательных услуг работника организации, полностью представляются на расширенном заседании комиссии учреждения, и рассматривается на «переговорных площадках» комиссией по трудовым спорам. Решение принимается путем голосования.

На основании решения комиссии руководитель организации издает приказ о стимулирующих выплатах.

#### **7. Другие вопросы оплаты труда.**

7.1. При наличии экономии средств на оплату труда работникам ОУ допускается выплата материальной помощи (за счет стимулирующего фонда) в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, муж, жена);
- приобретение дорогостоящих медикаментов.

7.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор МБОУ Сорской СОШ №1 на основании письменного заявления работника.

#### **8. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя**

8.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя ОУ состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения.

8.2. Оклад (должностной оклад) руководителя организации определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему базовому окладу (базовому должностному окладу) работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им организации и составляет до 2,4 размеров указанного среднего должностного оклада.

К основному персоналу организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано организация. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу организации по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается согласно приложению 5 настоящего Положения.

Размер должностного оклада руководителя ОУ устанавливается распоряжением учредителя, согласно утверждаемому положению по отнесению организаций к группам оплаты труда руководителей.

8.3. Должностные оклады заместителей руководителя ОУ устанавливаются приказом руководителя на 10 % ниже должностного оклада руководителя.

8.4. Руководителю организации могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности ОУ в соответствии с примерным перечнем показателей оценки эффективности деятельности ОУ для определения стимулирующих выплат руководителям. Выплаты стимулирующего характера руководителю ОУ устанавливаются на основании приказа руководителя отдела образования Администрации города Сорска.

#### 9. Заключительные положения

9.1. Оплата труда работников МБОУ Сорская СОШ №1, не относящихся к ПКГ работников образования, осуществляется применительно к ПКГ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

9.2. Штатное расписание организации утверждается руководителем МБОУ Сорская СОШ №1, по согласованию с руководителем отдела образования Администрации города Сорска на календарный год и включает в себя должности руководителей (заместителей руководителей), специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

9.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (должностной оклад), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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".

9.4. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, федеральному основному учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в МБОУ Сорская СОШ №1 и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ**  
**базовых окладов (базовых должностных окладов) и диапазон размеров**  
**повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным**  
**окладам) работников государственных образовательных организаций по**  
**предоставлению общего образования по ПКГ**

N п/п	Наименование	Квалификационный уровень	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), рублей с 01.01.2023	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), рублей с 01.06.2023	Диапазон размеров повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам)
1	2	3	4	5	6
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		3620	3729	1,92 - 4,40
2	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	3744	3857	1,86 - 4,25
		2	3744	3857	1,87 - 4,30
3	ПКГ должностей педагогических работников	1	7456	7456	1,0 - 1,80
		2	7728	7728	1,0 - 1,80
		3	7850	7850	1,0 - 1,80
		4	8082	8082	1,0 - 1,80
4	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1	8541	8798	1,0 - 1,80
		2	9396	9678	1,0 - 1,80
		3	9846	10142	1,0 - 1,80
5	ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	1	5074	5227	1,0 - 3,04
6	ПКГ "Средний	1	5092	5245	1,0 - 3,03

	медицинский и фармацевтический персонал"				
		2	5111	5265	1,0 - 3,02
		3	5148	5303	1,0 - 3,00
		4	5186	5342	1,0 - 2,98
		5	5223	5380	1,0 - 2,96
7	ПКГ "Врачи и провизоры"	1	4048	4170	1,0 - 3,74
		2	4121	4245	1,0 - 3,68
		3	4160	4285	1,0 - 3,65
		4	4200	4326	1,0 - 3,62
8	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	1	3857	3973	1,87 - 4,12
		2	3894	4011	1,88 - 4,24
9	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	1	3959	4078	1,83 - 4,02
		2	4024	4145	1,85 - 4,15
		3	4127	4251	1,94 - 4,30
		4	4206	4332	1,95 - 4,30
		5	4283	4412	1,95 - 4,30
10	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	1	4543	4680	1,63 - 4,00
		2	4608	4747	1,64 - 3,95
		3	4673	4814	1,65 - 3,95
		4	4738	4881	1,66 - 4,00
		5	4803	4948	1,70 - 4,03
11	ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	1	4932	5080	1,69 - 4,00
		2	4998	5148	1,70 - 4,01
		3	5062	5214	1,70 - 4,03
12	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	1	3565	3565	1,87 - 4,30
		2	3600	3600	1,88 - 4,35
13	ПКГ	1	3660	3660	1,83 - 4,31



"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"				
	2	3720	3720	1,85 - 4,32
	3	3816	3816	1,94 - 4,33
	4	3888	3888	1,95 - 4,33

**Должности иных педагогических работников, не отнесенные к  
профессиональным квалификационным группам должностей педагогических  
работников**

N п/п	Наименование	Размер должностного оклада, рублей с 01.01.2023	Размер должностного оклада, рублей с 01.06.2023
1	2	3	4
1	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	19656	20246

**РАЗМЕРЫ**  
**повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников, занятых на работах с особыми условиями труда, по виду экономической деятельности "Образование"**

№ п/п	Основание для повышения базового оклада (базового должностного оклада)	Размер коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу)
1	2	3
1	Работникам образовательных организаций (классов, групп), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, которые по характеру своей работы непосредственно общаются с обучающимися или воспитанниками	1,15 - 1,20
2	Медицинским работникам за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического здоровья)	1,15
3	Медицинским работникам за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (для следующих категорий детей: с умственной отсталостью, поражением центральной нервной системы (ЦНС), с нарушением психики)	1,25
4	Педагогическим и другим работникам за работу в санаторных образовательных организациях (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	1,15 - 1,20
5	Педагогическим и другим работникам за работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся, воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	1,15 - 1,20
6	Руководителям, педагогическим работникам и другим	1,20

	специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	
7	Педагогическим и другим работникам за работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, и лицами из их числа в профессиональных образовательных организациях	1,10 - 1,20 <*>
8	Педагогическим и другим работникам за работу в образовательных школах-интернатах	1,15
9	Педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена углубленной подготовки	1,15
10	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников при наличии соответствующего медицинского заключения, за индивидуальное групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,15
11	Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	1,15
12	Социальным педагогам, педагогам-психологам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей	1,1
13	Учителям образовательных организаций, осуществляющих обучение на хакасском языке, учителям хакасского языка и литературы, педагогам дополнительного образования, ведущим кружки по изучению хакасского языка	1,15
14	Педагогическим работникам, занятым обучением лиц, отбывающих наказание в исправительных учреждениях Республики Хакасия	1,5
15	Педагогическим работникам, занятым обучением лиц, отбывающих наказание в исправительных учреждениях Республики Хакасия строгого режима	1,15
16	Педагогическим работникам, занятым обучением лиц, больных туберкулезом, отбывающих наказание в исправительных учреждениях Республики Хакасия	1,15
17	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), за исключением математики, предметной области "Математика и информатика"	1,15
18	Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего, среднего общего образования с углубленным изучением математики, предметных областей соответствующей образовательной	1,20

	программы (профильное обучение) "Математика и информатика"	
19	Педагогическим и другим работникам за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого типа	1,5

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
показателей стимулирования работников основного  
персонала муниципальных бюджетных образовательных организаций  
(учреждений) муниципального образования город Сорск

№ п/п	Выплаты стимулирующего характера	Показатели
1	2	3
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>участие во внедрении инновационных образовательных программ;</li> <li>участие в создании и функционировании экспериментальной площадки, ресурсного центра на базе образовательной организации;</li> <li>разработка программ кружков и факультативов; использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий;</li> <li>подготовка победителей (призеров) олимпиад, смотров, конкурсов, фестивалей на всероссийском, республиканском, муниципальном уровнях;</li> <li>организация внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;</li> <li>занятость учащихся во внеурочное время</li> </ul>
2.	За качество выполняемых работ	<ul style="list-style-type: none"> <li>рост числа обучающихся, получивших положительную промежуточную аттестацию за курс обучения;</li> <li>снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины;</li> <li>создание и реализация сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов в рамках профильного обучения;</li> <li>отсутствие учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;</li> <li>отсутствие конфликтных ситуаций;</li> <li>высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации;</li> <li>высокий уровень исполнительской дисциплины;</li> <li>выполнение плана воспитательной работы;</li> <li>образцовое содержание кабинета;</li> <li>высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков</li> </ul>
3.	Премияльные выплаты по итогам работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа;</li> <li>наличие призеров среди учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательских работах;</li> <li>позитивная динамика учебных достижений учащихся; официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательских работах;</li> </ul>

		участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях; организация различных форм внешкольной работы
--	--	--

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей работников, относимых к основному  
персоналу муниципальных бюджетных образовательных организаций  
(учреждений) муниципального образования город Сорск  
по виду экономической деятельности "Образование"

1. Воспитатель.
2. Педагог дополнительного образования.
3. Педагог-психолог.
4. Социальный педагог.
5. Тренер-преподаватель.
6. Учитель.
7. Учитель-дефектолог.
8. Учитель-логопед.



**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
показателей оценки эффективности деятельности  
муниципальных бюджетных образовательных организаций  
(учреждений) муниципального образования город Сорск  
для определения стимулирующих выплат руководителям

Направление деятельности	Показатель
1	2
Учебная деятельность	<p>успеваемость обучающихся по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования); достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом; наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни);</p> <p>уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ с участием общественных наблюдателей);</p> <p>организация и проведение республиканских семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования;</p> <p>участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов; достижение показателей оценки качества оказания государственных услуг по обучению обучающихся, воспитанников</p>
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	<p>наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов; наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования);</p> <p>наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой;</p> <p>обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);</p> <p>обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования);</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;</p> <p>достижение показателей оценки качества оказания государственных услуг по содержанию обучающихся,</p>

	<p>воспитанников;</p> <p>эстетические условия, оформление организации, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории</p>
Работа с кадрами	<p>наличие и количество в образовательной организации педагогических работников, прошедших аттестацию на квалификационную категорию;</p> <p>развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);</p> <p>стабильность педагогического коллектива, сохранение и увеличение числа молодых специалистов</p>
Социальная деятельность	<p>отсутствие отчислений обучающихся;</p> <p>организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;</p> <p>снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;</p> <p>высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков; занятость учащихся во внеурочное время</p>
Управленческая деятельность	<p>исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов и т.д.);</p> <p>отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, грамотность управленческих решений при возникновении конфликтных ситуаций;</p> <p>объемы привлечения внебюджетных средств;</p> <p>призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и республиканского уровней;</p> <p>обеспечение роста заработной платы работников общеобразовательных организаций, в том числе учителей;</p> <p>создание условий для обучения на хакасском языке</p>
Сохранение здоровья учащихся	<p>высокий коэффициент сохранения здоровья обучающихся и снижение их заболеваемости; обеспечение учащихся горячим питанием;</p> <p>организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д.)</p>



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 298758671356317544631232521185682992068791923332

Владелец Риферт Оксана Петровна

Действителен с 01.02.2024 по 31.01.2025