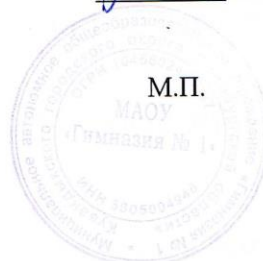


От работников

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации МАОУ «Гимназия №1»  
Курушкин Курушкина Н.В.

От работодателя

Директор  
МАОУ «Гимназия №1»  
Новокрещенова Новокрещенова О.В.



---

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

---

*Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Гимназия №1  
Кувандыкского городского округа Оренбургской области»  
на 2021- 2023год(ы)*

Принят на общем собрании  
трудоого коллектива  
МАОУ «Гимназия №1»  
Протокол № 1 от 30.08.2021

Кувандык, 2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	<b>3</b>
<b>2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА</b>	<b>6</b>
<b>3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА</b>	<b>14</b>
<b>4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА</b>	<b>25</b>
<b>5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ</b>	<b>31</b>
<b>6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>35</b>
<b>7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ</b>	<b>39</b>
<b>8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ</b>	<b>40</b>
<b>9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО</b>	<b>43</b>
<b>10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>	<b>48</b>
<b>11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА</b>	<b>51</b>
<b>12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>	<b>52</b>

## 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 автономном общеобразовательном учреждении «Гимназия №1 Кувандыкского городского округа Оренбургской области»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты<sup>1</sup>;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации<sup>2</sup>;

отраслевое региональное соглашение<sup>3</sup> по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования<sup>4</sup>.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Новокрещеновой О.В. (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Курушкиной Н.В. (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе

---

<sup>1</sup> Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

<sup>2</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120), распространяется также на организации, учредителем которых стало Минпросвещения России, и содержит рекомендации по заключению коллективных договоров всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность в сфере ведения Минпросвещения России.

<sup>3</sup> Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

<sup>4</sup> Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы местного самоуправления.

по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения<sup>5</sup>.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и 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.

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

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в трёхдневный срок сообщать 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 в сфере 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 2 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных

---

<sup>5</sup>Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора может быть приложением к коллективному договору.

трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

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

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства<sup>6</sup>.

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

---

<sup>6</sup> Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МАОУ «Гимназия №1» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)<sup>7</sup>.

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

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, 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 образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка<sup>8</sup> и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевое территориальное соглашение между администрацией муниципального образования Кувандыкский городской округ Оренбургской области, управлением образования администрации муниципального образования Кувандыкский городской округ Оренбургской области и Кувандыкской районной организацией Оренбургской

<sup>7</sup>Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору.

<sup>8</sup> Правила внутреннего трудового распорядка могут быть приложением к коллективному договору.

областной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы, а также настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации<sup>9</sup>.

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы<sup>10</sup>.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ<sup>11</sup>.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом,

---

<sup>9</sup>Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

<sup>10</sup>Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

<sup>11</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих<sup>12</sup>.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. 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>13</sup>.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. 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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке,

---

<sup>12</sup> Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

<sup>13</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».



определёнными положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации<sup>14</sup>.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор<sup>15</sup> или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников<sup>16</sup>.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором<sup>17</sup>.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

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

---

<sup>14</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».

<sup>15</sup>Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

<sup>16</sup>Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

<sup>17</sup> Часть третья статьи 68 ТК РФ.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза<sup>18</sup>:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками<sup>19</sup>;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом

---

<sup>18</sup> 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

<sup>19</sup> Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации<sup>20</sup>;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнение педагогическими работниками документации.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (*перечислить категории работников, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, которым предоставляется преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, а также иные категории, например, работники, находящиеся в предпенсионном возрасте, члены Профсоюза и др.*).

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

---

<sup>20</sup>В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организации необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности».

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.17. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке на основании учётной политики управления образования Кувандыкского городского округа и подведомственных бюджетных и автономных учреждений от 27.10.2020г.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.19. 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.20. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками

образовательных отношений<sup>21</sup>, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.21. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка<sup>22</sup>.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

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>23</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. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью<sup>24</sup>.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством<sup>25</sup>, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением

---

<sup>21</sup> Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

<sup>22</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017).

<sup>23</sup> Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

<sup>24</sup> Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

<sup>25</sup> Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах<sup>26</sup>.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников 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.

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

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом 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, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников<sup>27</sup>.

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, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.1.2. Фактический объём учебной работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих учебную работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном

<sup>26</sup> Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

<sup>27</sup> Указанные вопросы регулируются приказом 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» (далее - приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

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, сокращения количества классов (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.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда<sup>28</sup> (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

---

<sup>28</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».

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).

3.1.3. 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, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.4. 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.

3.1.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьёй 320 ТК РФ, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.



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

3.1.7. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.8. 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 последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска<sup>29</sup>.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.10. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором<sup>30</sup>.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*шестидневная или пятидневная*) с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня

---

<sup>29</sup> Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству").

<sup>30</sup> Приказ 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».

(недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.1.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям<sup>31</sup>.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.13. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

---

<sup>31</sup> На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенности.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке<sup>32</sup>.

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.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе 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. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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 и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников<sup>33</sup>.

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, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

---

<sup>32</sup> Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

<sup>33</sup> Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору.

3.1.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней<sup>34</sup> с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 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.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.19. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день<sup>35</sup>.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться дополнительные оплачиваемые выходные дни, которые могут быть использованы одним из

---

<sup>34</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

<sup>35</sup> Положение об ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках может быть приложением к коллективному договору.

указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством<sup>36</sup>.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте<sup>37</sup>, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности.

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

3.1.21. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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.

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

---

<sup>36</sup> В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней.

<sup>37</sup> Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть приложением к коллективному договору.

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 подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении<sup>38</sup>;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца<sup>39</sup>.

3.1.23. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;

- рождения ребёнка – 1 календарный день;

- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;

- бракосочетания работника – 3 календарных дней;

- похорон близких родственников – 3 календарных дней;

- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 5 календарных дней;

- иные случаи.

3.1.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях<sup>40</sup>:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 1 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо

---

<sup>38</sup> Статья 121 ТК РФ.

<sup>39</sup> Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

<sup>40</sup> В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года<sup>41</sup>.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон<sup>42</sup>.

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 о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536<sup>43</sup>.

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

---

<sup>41</sup>Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

<sup>42</sup>В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору».

<sup>43</sup> Пункт 2.3 указанных Особенности.

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 15 число текущего месяца и 30 число текущего месяца (областной бюджет); 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца (местный бюджет).

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 расчётный 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 произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации<sup>44</sup>.

4.1. 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 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения<sup>45</sup>.

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также

<sup>44</sup> Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

<sup>45</sup> Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие документы по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с включением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования работников, распределения экономии фонда оплаты труда и др.).



заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время<sup>46</sup>.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, 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 пятнадцати 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, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)

---

<sup>46</sup> Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- 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 науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома<sup>47</sup>;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении<sup>48</sup>;
- *другие случаи.*

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 40% от оклада<sup>49</sup>.

4.9. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную работу может быть повышена за первые два часа работы (*размер*), за последующие часы (*размер*)<sup>50</sup>.

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

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда<sup>51</sup>, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4%

<sup>47</sup> Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

<sup>48</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».

<sup>49</sup> Данная рекомендация для работодателя прописана в пункте 5.11.5. «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы»

<sup>50</sup> Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются положением об оплате труда работников.

<sup>51</sup> Конкретные дифференцированные размеры повышенной оплаты труда в зависимости от условий труда указываются в приложении к коллективному договору.

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579<sup>52</sup>, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляются средства фонда заработной платы<sup>53</sup>.

4.12.1. На выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации определяются проценты из общего объёма средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера.

4.12.2. На выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определяются проценты из общего объёма средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

4.12.3. 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. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.14. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях<sup>54</sup>, в том числе с учётом:

---

<sup>52</sup> 1) приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливающий доплату до 12 процентов к ставкам заработной платы;

2) приказ Миннауки РФ от 7 октября 1992 г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (вместе с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета).

<sup>53</sup> Порядок, предусмотренный п. 4.12 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на выплаты стимулирующего характера руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

<sup>54</sup> Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;

- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению.

- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ)<sup>55</sup>.

4.15. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

4.16. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

4.17. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях,

---

<sup>55</sup> Минимальные размеры доплат за фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе могут устанавливаться приложением к коллективному договору.

заклучённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)<sup>56</sup>.

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости не менее чем за один год; по окончании длительной болезни не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.18. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

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>57</sup> производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

---

<sup>56</sup> В положении об оплате труда работников можно предусмотреть возможность учёта квалификационной категории педагогических работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория.

<sup>57</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».

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости 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 счет 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 отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне учебное время спортивные залы, плавательный бассейн, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости за счет средств работодателя.

5.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.8. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка<sup>58</sup>.

5.2.9. 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 (статья 185.1 ТК РФ).

---

<sup>58</sup> Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актах образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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 при наличии финансовой возможности.

5.3.2. Ежегодно, при наличии финансовой возможности, 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>59</sup>, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- путёвка (санаторно-курортное лечение).

Нематериальные виды поощрения:

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

---

<sup>59</sup> Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

- 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<sup>60</sup> 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<sup>61</sup>; 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

---

<sup>60</sup> Соглашение по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

<sup>61</sup> Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору.



требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представителей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

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. 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<sup>62</sup>.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации<sup>63</sup>, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. 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.

6.2.5. 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.

---

<sup>62</sup> Часть 1 статьи 217 ТК РФ.

<sup>63</sup> Положение о системе управления охраной труда может являться приложением к коллективному договору.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации<sup>64</sup> порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций<sup>65</sup>.

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

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате.

6.2.11. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.12. 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.

---

<sup>64</sup> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

<sup>65</sup> Положение о порядке работы по специальной оценке условий труда является приложением к коллективному договору.

6.2.13. 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.

6.2.14. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.16. Проводить 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.

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

6.2.17. 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.

6.2.18. 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.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. 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.

6.5.3. 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.

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5. 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).

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.7.1. 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.

6.7.2. 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.

6.7.3. 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.

6.7.4. 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.

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

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

6.7.7. 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.

6.7.8. 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>66</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;

- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

---

<sup>66</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.

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- 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, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.6. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **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>67</sup>.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и

---

<sup>67</sup> Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем<sup>68</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>69</sup>.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

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 совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника<sup>70</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.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. 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>71</sup>, в порядке и

---

<sup>68</sup> Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>69</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.

<sup>70</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>71</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»)

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).

8.1.7. 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.

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

8.1.9. 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.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. 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>72</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-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-

---

<sup>72</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.



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 федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

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%<sup>73</sup>(часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. 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.

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

9.2.4. 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.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не

---

<sup>73</sup> Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

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

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

- иные вопросы

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

- иные.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. 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».

9.4.4. 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.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации<sup>74</sup>);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед

---

<sup>74</sup> Статья 66.1. ТК РФ

работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

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

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **10.1. Работодатель:**

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.1.3. 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»;

10.1.4. 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;

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

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. 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;

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 3 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать часы оплачиваемого рабочего времени для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 2 календарных дней, заместителям председателя – 1 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 1 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 1 календарных дня;

10.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации<sup>75</sup>;

10.1.12. ежегодно, при наличии финансовой возможности, отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками образовательной организации и членами их семей в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных 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, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ,

---

<sup>75</sup>Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда.

иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. 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.

10.2.5. 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 почетных 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;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## **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 МАОУ «Гимназия №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. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.



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

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 5 дней (*но не позднее одного месяца*) со дня получения соответствующего письменного запроса<sup>76</sup>.

11.2.6. 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.

11.2.7. 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 десяти 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».

12.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен

---

<sup>76</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.

работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2023год включительно.

12.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке<sup>77</sup>.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

12.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

---

<sup>77</sup> В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

договора:

Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1 Кувандыкского городского округа Оренбургской области»; (Приказ № 314 от 27.08.2020);

Приложение № 2 «Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ «Гимназия № 1»; (Приказ № 314 от 27.08.2020);

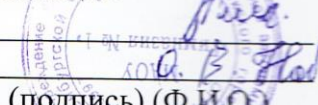
Приложение № 3 «Положение о премировании работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1 Кувандыкского городского округа оренбургской области»; (Приказ № 314 от 27.08.2020);

Приложение № 4 «Положение по определению порядка установления и размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1 Кувандыкского городского округа Оренбургской области»; (Приказ № 314 от 27.08.2020);

Приложение №5 «Правила внутреннего распорядка для работников МАОУ «Гимназия №1» (Приказ № 332 от 05.07.2021).

**От работодателя:**

Руководитель образовательной организации

  
\_\_\_\_\_

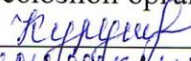
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

« 30 » августа 2021 г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации

  
\_\_\_\_\_

(подпись) (Ф.И.О.)

« 30 » августа 2021 г.

**ПРИНЯТО**  
на общем собрании работников  
МАОУ «Гимназия №1»  
Протокол № 2 от 26.08.2020г.



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МАОУ «Гимназия №1»  
О.В. Новокрещенова  
Приказ № 314 от 27.08.2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Гимназия №1 Кувандыкского городского округа  
Оренбургской области»

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Гимназия №1 Кувандыкского городского округа Оренбургской области» (далее – Положение), подведомственного управлению образования администрации муниципального образования Кувандыкский городской округ Оренбургской области, разработано в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 года № 420-п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области», постановлением Правительства Оренбургской области от 03.07.2013 года № 571-пп «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Оренбургской области на 2013-2018 годы», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, постановлением главы муниципального образования Кувандыкского городского округа от 12.08.2020г. № 922-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Кувандыкского городского округа», определяет условия оплаты труда работников учреждений образования и включает в себя:

- фиксированные размеры базовых окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования), критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

1.2. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально фактически отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ, исходя из оклада, установленного по совмещаемой должности, а также повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию (исключая надбавку за выслугу

лет).

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

1.3. Оплата труда библиотечных и других работников учреждений, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и в соответствии с Примерным положением.

1.5. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.7. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ, должна быть осуществлена доплата до минимального размера оплаты труда за счет всех источников финансирования, направляемых на оплату труда.

1.8. Должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера рассчитываются в пределах доведенного фонда оплаты труда.

1.9. Работодатель заключает с работником трудовой договор ("эффективный контракт") или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективный контракт"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидии из средств бюджета, на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в установленном законодательством порядке в пределах средств, предусмотренных Решением Совета Депутатов о бюджете муниципального образования на очередной финансовый год.

1.11. Доля должностных окладов (ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников учреждений (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)) должна составлять не менее 50 %.

1.12. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года и в обязательном порядке согласовывается с Учредителем.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению по согласованию с Учредителем могут вноситься изменения.

1.13. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда возлагается на руководителя учреждения.

1.14. В случае недостатка бюджетных ассигнований на всю штатную численность по уровню новой заработной платы, возможно снижение размеров стимулирующих выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.15. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников образовательных учреждений за счет всех источников финансирования.

1.16. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## II. Условия оплаты труда педагогических работников

2.1. Фиксированные размеры окладов педагогических работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте РФ 06 октября 2010 года № 18638):

### Размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп «Должностей педагогических работников» по типу учреждения

(рублей)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада
<b>Дошкольные и общеобразовательные организации</b>		
1 уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	9 000,00
2 уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	9 200,00
3 уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог, мастер производственного обучения	9 400,00
4 уровень	Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, педагог-библиотекарь, старший методист, учитель, тьютор, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог	9 700,00
<b>Учреждения дополнительного образования</b>		
2 уровень	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; тренер-преподаватель, инструктор-методист; социальный педагог	5 304,00
3 уровень	Методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	5 512,00

2.2. Положением может быть предусмотрено установление педагогическим работникам стимулирующих выплат в виде повышающих коэффициентов к окладам, в пределах доведенного фонда оплаты труда:

- повышающий коэффициент к окладу за стаж и образование;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

- персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты, носящие стимулирующий характер устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года).

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж устанавливается педагогическим работникам учреждения в зависимости от уровня образования и стажа педагогической работы.

Размер повышающего коэффициента к окладу за стаж педагогическим работникам:

Стаж педагогической работы	от 0 до 10 лет	от 10 до 20 лет	более 20 лет
высшее профессиональное образование	5%	10%	15%
среднее профессиональное образование	3%	7%	10%

В стаж работы для установления надбавки к окладу за выслугу лет засчитывается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству.

В стаж педагогической работы засчитываются периоды в соответствии с Приложением № 1.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам устанавливается за квалификационную категорию. Размер повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 25%;

- при наличии первой квалификационной категории – 15%.

Дополнительно, по решению руководителя учреждения, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподавательских дисциплин) или присвоено почетное звание «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта».

Размеры повышающего коэффициента к окладу за ученую степень:

- доктор наук – 40%;

- кандидат наук – 20%;

- за звание «Заслуженный» - 20%.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается со дня присвоения квалификационной категории, ученой степени, звания.

2.4.1 Персональный повышающий коэффициент к окладу педагогическим работникам устанавливается с учётом сложности, важности выполняемой работы, наличия ведомственных и отраслевых наград, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается специально созданной комиссией в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 2,0.

2.5. С учетом условий труда педагогическим работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VIII Примерного Положения.

2.6. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются премии и другие выплаты стимулирующего характера пропорционально отработанному времени, предусмотренные главой IX Положения.

2.7. Оплата труда тренеров-преподавателей по спорту, включая старшего, производится по нормативам за одного занимающегося на этапах спортивной подготовки, в зависимости от численного состава занимающихся в группе, исходя из установленного должностного оклада с учетом численного состава занимающихся в соответствии с Приложением № 2.



### III. Условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного персонала

3.1. Фиксированные размеры окладов работников учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731):

(рублей)

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада
«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	1	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	8 345,0
«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	1	младший воспитатель, спортсмен - инструктор	8 450,0
	2	Диспетчер образовательного учреждения	8 500,0
«Руководители структурных подразделений»	1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8 555,0
	2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей;	8 660,0

3.2. Положением может быть предусмотрено установление учебно-вспомогательным работникам стимулирующих выплат в виде повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу за стаж.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года (с 1 сентября текущего года). Применение повышающего коэффициента к окладу за стаж не образует новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж учебно-вспомогательному персоналу устанавливается в зависимости от уровня образования и стажа.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж:

Стаж	от 0 до 10 лет	от 10 до 20 лет	более 20 лет
высшее профессиональное образование	5%	10%	15%

среднее профессиональное образование	3%	7%	10%
--------------------------------------	----	----	-----

В стаж работы для установления надбавки к окладу за выслугу лет засчитывается время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству.

3.4. С учетом условий труда работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VIII Примерного Положения.

3.5. Работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются премии и другие выплаты стимулирующего характера пропорционально отработанному времени, предусмотренные главой IX Положения.

#### IV. Условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности служащих

4.1. Фиксированные размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858):

(рублей)

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, машинистка, секретарь, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	8 345,0
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1	Администратор, диспетчер, техник-лаборант, Техник-технолог, художник, технолог-калькулятор, художник-оформитель	8 450,0
	2	заведующий складом; заведующий хозяйством. Заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться II внутридолжностная категория	8 555,0
	3	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливаться I внутридолжностная категория	8 660,0
	4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 866,0

«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1	Инженер по защите информатизации, инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); психолог; специалист по кадрам; юрисконсульт	9 491,0
	2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9 910,0
	3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 430,0
	4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11 473,0
	5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	12 516,0

4.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения, занимающим должности служащих, стимулирующих выплат в виде повышающего коэффициента к окладам за выслугу лет.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях подведомственных Управлению образования.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 10%.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VIII Примерного Положения.

4.5. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера пропорционально отработанному времени, предусмотренные главой IX Примерного Положения.

## **V. Условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

5.1. Фиксированные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения их квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Приказом Минздравсоцразвития России № 248н от 29 мая 2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

(рублей)

ПКГ	Квалификационный уровень	Должности отнесенные к квалификационным уровням	Размер базового оклада
«Работники учреждения по профессиям рабочие первого уровня»	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик; дворник, истопник; кастелянша; сторож (вахтер), уборщик служебных помещений; оператор электро и газовых котельных, кочегар, кладовщик	7 500,0
«Работники учреждения по профессиям рабочие второго уровня»	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; повар; электрик	8 344,0
	2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 553,0
	3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 761,0
	4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) ответственные (особо ответственные работы: водитель школьного автобуса	9 180,0

5.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим учреждения стимулирующих выплат в виде повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

водителю школьного автобуса

- за классность – до 50 %
- за ненормированный рабочий день – до 20%
- за сложность и напряженность – до 20%
- за учет и сохранность материальных ценностей в размере – до 10%.

5.3. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.4. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.5. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами VIII, IX Положения.

## **VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

6.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения распространяются на руководителя, заместителей руководителя учреждения.

6.2. Заработная плата руководителя учреждения состоит из базового оклада, повышающего коэффициента к базовому окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад руководителя организации определяется трудовым договором («эффективным контрактом»).

Повышающий коэффициент, применяемый к базовому окладу руководителя (Купр), устанавливается ежегодно 1 сентября решением Комиссии, состав и полномочия которой определяются главным распорядителем бюджетных средств, по показателю, характеризующему масштаб руководства образовательного учреждения, количество обучающихся:

Количество учащихся (воспитанников), человек	Повышающий коэффициент, применяемый к базовому окладу руководителя
<b>Общеобразовательные организации</b>	
0-30	1
31-50	1,1
51-100	1,2
101-150	1,3
151-200	1,4
201-300	1,5
301-400	1,6
401-500	1,7
501-700	1,8
701-900	1,9
901 и более	2
<b>Дошкольные образовательные организации</b>	
0-30	1
31-50	1,1
51-100	1,2
101-150	1,4
151-200	1,6
201-250	1,8
251-300	2
<b>Организации дополнительного образования</b>	
0-1000	1
1000 и более	2
<b>Детские оздоровительно-образовательные лагеря</b>	
С момента окончания летней оздоровительной компании и до начала следующей	1
В период летней оздоровительной кампании	2

Размер доплат устанавливается в процентах к должностному окладу:

- за выслугу лет в должности руководителя в данном учреждении:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 10%;

при выслуге от 5 до 10 лет – 20%;

при выслуге лет свыше 10 лет – 30%.

- за звание «Заслуженный учитель» - 20%.

- за наличие функционирующих, второго и последующих учреждений (корпусов), находящихся на обособленных территориях, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, а также дополнительного образования детей – 20%;

- за организацию деятельности дошкольной группы в общеобразовательном учреждении – 10%;

- за организацию деятельности дошкольной группы кратковременного пребывания в общеобразовательном учреждении – 5%;

- за организацию деятельности интерната при сельских школах – 20%;

6.3. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 30%

ниже базового оклада руководителя данного учреждения.

6.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждений в кратности от 1 до 3.

6.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VIII Положения.

6.6. Единовременное премирование руководителя учреждения производится в пределах бюджетных ассигнований за достижение высоких результатов деятельности и за выполнение особо важных и ответственных работ по итогам работы за квартал, год по следующим основным показателям:

- выполнение муниципального задания не менее 100%;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- подготовка объектов к учебному году;
- участие в соответствующий период в конкурсах, олимпиадах.

6.7. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера пропорционально отработанному времени, предусмотренные главой IX Положения.

6.8. Учебная нагрузка руководителю учреждения более 9 часов в неделю допускается только по согласованию с начальником управления образования на основании заявления.

6.9. Учебная нагрузка заместителей руководителя учреждения более 9 часов в неделю допускается только по согласованию с руководителем учреждения на основании заявления.

## **VII. Условия оплаты труда библиотечных работников учреждения, не относящихся к работникам образования**

7.1. Фиксированные размеры окладов работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

	(рублей)
Должности, относящие к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Размер базового оклада
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» Хореограф	8 345,00
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» библиотекарь,	8 450,00
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» завотделом, заведующий библиотекой	8 555,00

7.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения стимулирующей выплаты в виде повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждения от общего количества лет проработанных в данной должности.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет свыше 5 лет - до 10%.

Повышающие коэффициенты стимулирующего характера к окладу за выслугу лет устанавливаются в пределах фонда экономии.

7.3. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности библиотечных и других работников учреждений, не относящихся к работникам образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой VIII Положения.

7.4. Работникам учреждения, занимающим должности библиотечных и других работников учреждений, не относящихся к работникам образования, могут выплачиваться премии и другие выплаты стимулирующего характера пропорционально отработанному времени, предусмотренные главой IX Положения.

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

С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

8.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условия труда признаются безопасными, то указанная выплата не производится.

8.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

а) в размере 12% от должностного оклада:

- работы у горячих плит, электро - жарочных шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки (повар, шеф-повар);

- работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы (помощник повара);

- работы по стирке белья с использованием моющих и дезинфицирующих средств (машинист по стирке белья, уборщица-прачка);

- работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов (медицинская сестра, при отсутствии в штате учреждения медицинской сестры работник ответственный за данный вид работ);

б) в размере 10% от должностного оклада:

- за работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением, складированием (лаборант);

- за работу у электро и газовых котлов (операторы электро, и газовых котельных)

8.3. Доплата 20 % от должностного оклада специалистам логопедических групп, воспитателям в логопедических группах.

8.4. Доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных согласно трудового законодательства:

- при совмещении профессий (должностей);

- при расширении зон обслуживания;

- при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

8.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику

учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

8.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

8.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 20% должностного оклада, рассчитанного за 1 час работы.

8.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, как привлекаемым к работе в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.10. Доплата за организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующей библиотекой, библиотекаря):

- при наличии от 200 до 800 экземпляров - 5 %;
- при наличии от 801 до 2000 экземпляров - 10 %;
- при наличии от 2001 до 3500 экземпляров - 15 % от базового оклада.

За каждые последующие 1500 экземпляров – 1 %, но не более 20 %.

8.11. Доплата молодым специалистам в сфере образования, в течении 2-х лет до прохождения аттестации в размере 20% от должностного оклада.

8.12. К компенсационным выплатам за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей относятся:

- **доплата за проверку тетрадей:**

учителям начальных классов - 10 % от должностного оклада независимо от объема учебной нагрузки;

учителям, преподавателям за проверку письменных работ от должностного оклада, пропорционально нагрузке:

- по русскому языку, родному языку и литературе - 15 %;
- по математике, алгебре, геометрии - 10 %;
- по иностранному языку, черчению - 10 %;

В классах общеобразовательных школ с числом учащихся менее 15 человек оплата за проверку письменных работ производится в размере 50 % от соответствующих доплат. Данный порядок применяется также при делении классов на подгруппы.

Учителям 1-4 классов, ведущим индивидуальные занятия на дому, дополнительная оплата за проверку письменных работ не производится.

- **доплата за ведение делопроизводства** специалистам и другим работникам 15 % с численностью классов-комплектов от 10 и выше;

- **доплата за руководство начальной малокомплектной школой** учителям 10 % с количеством учащихся до 10, свыше 20 %;

- **доплата за проведение кружковой работы** специалистам с количеством от 5 до 10 классов-комплектов – 9 часов; от 10 до 20 классов- комплектов – 18 часов, свыше 20 классов-комплектов 27 часов. Размер доплаты определяется исходя из 18 часов;

- **доплата учителям химии** за фактически отведенные уроки химии до 12% от должностного оклада;



- доплата учителям, ведущим часы в классах, принимающих участие в экспериментальных региональных площадках, за фактически отведенные уроки до 10 % от должностного оклада;
- доплата учителям, ведущим часы в коррекционных классах за фактически отведенные уроки до 15 % от должностного оклада.

8.13. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из базового оклада без учета повышения по другим основаниям.

8.14. К заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент в размере 15 % в соответствии с постановлением Министерства труда РФ от 11 сентября 1995 г № 49 «Об утверждении разъяснения « О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях».

8.15. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются от должностного оклада.

## **IX. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

9.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

9.2. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (см.п. 2.3.,3.3.,4.3.,7.2.).

9.3. Для педагогических работников учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- **доплата за заведование аттестованным учебным кабинетом (лабораториями):**
- учителям до 10 %;
- **доплата за заведование учебно-опытным участком:**
- до 25 % (в период с 1 апреля по 30 сентября);
- **доплата за заведование действующей мастерской:**
- доплата специалистам от должностного оклада:
- до 10 классов-комплектов - 15 %,
- свыше 10 классов-комплектов - 20 %
- при наличии комбинированных мастерских:
- до 10 классов-комплектов - 20 %,
- свыше 10 классов-комплектов - 25 %;
- **доплата за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию педагогическим работникам от должностного оклада:**
- при количестве классов-комплектов от 10 до 19 - 25 %,
- при количестве классов-комплектов от 20 до 29 - 50 %,
- при количестве классов-комплектов от 30 и более -100 %;
- **доплата за классное руководство:**
- 25 учащихся – 1000,0 руб.;
- менее 25 учащихся – из расчета 40,0 руб. на одного учащегося;

9.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев эффективности труда.

9.5. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий.

9.6. Конкретный размер стимулирующей выплаты может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

9.7. Материальная помощь выплачивается по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на основании заявления работника с приложением ксерокопии соответствующих документов (свидетельство о браке, справку органов пожарной охраны о пожаре, свидетельство о смерти) в размере до одного должностного оклада:

- юбилей 50, 55, 60, 65 лет;
- в связи с вступлением в брак (впервые);
- в связи с утратой имущества при пожаре;
- в связи со смертью члена семьи (родители, дети, супруг(а)).

## **Х. Порядок проведения тарификации работников образовательных учреждений**

10.1. Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября, утверждается руководителем учреждения и согласовывается главным распорядителем. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

10.2. Численный состав работников общеобразовательных учреждений должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций задач и объемов работ.

10.3. Тарификационный список заполняется применительно к выполняемой функции, по категориям персонала, по каждой должности (профессии). При наличии структурного подразделения тарификация проводится отдельно в той же последовательности.

10.4. Тарификация лиц, работающих по совместительству (внутреннему и внешнему) в данном учреждении, проводится отдельными строками по каждой должности (профессии).

10.5. Тарификация вакантных должностей производится, исходя из оклада работника соответствующего квалификационным уровням ПКГ, размера компенсационных выплат и половины процента надбавки за стаж непрерывной работы.

10.6. В формах тарификационного списка не отражаются доплаты:

- за работу в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей);
- за работу в выходные и праздничные дни.

## Порядок

### зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

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

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

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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. пункт 1.2 раздела 1 настоящих Рекомендаций), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций (см. п. 1.2 раздела 1 настоящих Рекомендаций) могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

**Приложение № 2**

**Нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей по спорту**

**(включая старшего) за подготовку одного занимающегося  
на этапах спортивной подготовки**

**Таблица 1**

Этапы подготовки	Период обучения (лет)	Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя по спорту (включая старшего) за подготовку одного занимающегося (в процентах от должностного оклада)		
		Группы видов спорта		
		I	II	III
Спортивно-оздоровительный	Весь период (6 часов в неделю)	-	-	-
Начальной подготовки	Первый год обучения (6 часов в неделю)	-	-	-
	2-3 год обучения (9 часов в неделю)	-	-	-
Учебно-тренировочный	Первый и второй годы обучения	9	8	7
	3,4,5 год обучения	15	13	11
Спортивного совершенствования	До года	24	21	18
	Свыше года	39	34	29
Высшего спортивного мастерства	Весь период	45	40	35

**Примечание:**

1. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя по спорту (включая старшего), работающего преимущественно со спортивно-оздоровительными группами и группами начальной подготовки, повышается на 0,5 процента при условии сохранения контингента обучающихся не менее 70 % в течение двух лет.

2. Распределение видов спорта по группам:

а) к I группе видов спорта относятся все олимпийские виды спорта (дисциплины), кроме игровых видов спорта (лыжные гонки, горные лыжи, настольный теннис, тяжелая атлетика, легкая атлетика).

б) ко II группе видов спорта относятся олимпийские игровые виды спорта, а также не олимпийские виды спорта, получившие признание Международного олимпийского комитета (имеющие соответствующую классификацию во Всероссийском реестре видов спорта) (футбол, волейбол).

в) к III группе видов спорта относятся все другие виды спорта (дисциплины), включенные во Всероссийский реестр видов спорта (борьба самбо).

3. По видам спорта, включенным в I и II группы за исключением игровых видов спорта, для проведения занятий на учебно-тренировочных этапах подготовки, этапах спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера-преподавателя по спорту (включая старшего) можно при необходимости привлекать дополнительно тренеров-преподавателей и других специалистов в пределах количества часов образовательной программы. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

**Численный состав занимающихся  
и объем учебно-тренировочной работы  
на этапах спортивной подготовки**

**Таблица 2**

Этап подготовки	Период обучения (лет)	Минимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальная наполняемость групп (чел.)	Максимальный объем учебно-тренировочной работы (час./нед.)
Спортивно-оздоровительный	Весь период	15	30	До 6
Начальной подготовки	Первый год	15	30	6
	Второй год	12	24	9
	Третий год	12	24	9
Учебно-тренировочный	Первый год	10	20	12
	Второй год	Не менее 1	20	14
	Третий год		16	16
	Четвертый год		16	18
	Пятый год		16	20
Спортивного совершенствования	До года			14
	Свыше года		12	28
Высшего спортивного мастерства	Весь период		8	32

**Примечание:**

1. Норматив максимального объема учебно-тренировочной работы (нагрузки) устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки.

2. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки свыше двух лет, может быть сокращен не более чем на 25 %.

3. При объединении в одну группу обучающихся, разных по возрасту и спортивной подготовленности, рекомендуется не превышать разницу в уровне их спортивного мастерства более чем на два спортивных разряда.

**Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя по спорту (включая старшего) за подготовку высококвалифицированного учащегося-спортсмена и надбавок работникам за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (не менее 3-х лет) и занявшего 1-6 места на официальных соревнованиях**

**Таблица 3**

Уровень соревнований	Занятое место	Размер оплаты в % от должностного оклада тренера-преподавателя
1	2	3
<b>1. В личных и командных видах спортивных дисциплин:</b>		
1.1. - Олимпийские игры - чемпионаты мира	1 1	до 200
1.2. - Олимпийские игры - чемпионат мира - чемпионат Европы,	2-6 2-3 1-3	до 150

- Кубок Мира - Кубок Европы	1-3 1	
1.3. - чемпионат мира, Европы - Кубок мира - Кубок Европы - чемпионат России - Кубок России	4-6 4-6 2-3 1-3 1	до 120
1.4. - Олимпийские игры, чемпионаты мира, Европы, Кубок мира - Кубок Европы - первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	Участие  4-6 1-3 1	до 100
1.5. - чемпионат России - первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - первенство мира, Европы - официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	4-6 1-3 1 4-6 2-3	до 80
1.6. - Финал Спартакиады молодежи - Финал Спартакиады учащихся - Финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1-3 1 1	до 75
1.7. - Первенство России (молодежь, юниоры) - первенство России (старшие юноши) - Финал Спартакиады молодежи - Финалы Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 2-3 4-6 2-3	до 60
1.8 - первенство России (старшие юноши) - Финалы Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ	4-6 4-6	до 50
1.9. Зачисление в государственное училище олимпийского резерва		до 50
1.10. Официальные всероссийские соревнования (включенные в Единый календарный план) в составе сборной команды субъекта Российской Федерации	1-6	до 50
1.11 Чемпионаты и первенства субъекта Российской Федерации*	1	до 10

\* Надбавка устанавливается только по олимпийским видам спорта и олимпийским дисциплинам, в пределах фонда оплаты труда.

**Примечание:** Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя по спорту (включая старшего) и надбавка к должностным окладам работникам устанавливаются со дня, показанного спортсменом результата или с начала учебного (финансового) года (соответственно сдвигая срок действия) и сохраняется по пунктам 1.1.-1.4 до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня, по пунктам 1.9. на весь период обучения в училище олимпийского резерва, по всем остальным пунктам в течение одного календарного года.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью

21 \_\_\_\_\_ листов.

Делопроизводитель Озерная А.С.

«27» \_\_\_\_\_ 20 20 г.







- ежеквартальные выплаты за качество образовательной деятельности и высокую результативность;
- стимулирующие выплаты по итогам года;
- единовременные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.2. Расчёт выплат стимулирующего характера производится на основании критериев качества и эффективности работы, установленных разделом V настоящего Положения.

2.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении.

### **III. Регламент работы комиссии по установлению размера и распределению выплат стимулирующего характера**

3.1. Расчёт размера стимулирующих выплат, обоснование расчёта и распределение выплат производится внутришкольной комиссией по установлению размера и распределению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

3.2. Комиссия по установлению размера и распределению выплат стимулирующего характера создаётся на основании приказа руководителя Учреждения в начале нового учебного года.

3.3. В состав Комиссии входят руководители методических объединений, представители выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, члены Совета гимназии, члены администрации.

3.4. Председателем Комиссии назначается руководитель Учреждения или его заместитель.

3.5. Заседание комиссии правомочно, если на нём присутствует не менее трети от общего количества членов комиссии.

3.6. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов окончательное решение остаётся за председателем комиссии.

3.7. Произведённый Комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

3.8. На основании протокола заседания Комиссии в течение 3-х дней издаётся приказ директора о начислении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

3.9. Комиссия оставляет за собой право не производить выплату:

3.9.1. при наложении на работника дисциплинарного взыскания или наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания;

3.9.2. за нарушение работником инструкций по охране труда, жизни и здоровья детей;

3.9.3. за невыполнение работником должностных инструкций;

3.9.4. за систематическое нарушение работником трудовой дисциплины;

3.9.5. при наличии обоснованной жалобы обучающихся или родителей обучающихся на конкретного работника;

3.9.6. за причинение материального ущерба имуществу Учреждения.

3.10. В случае болезни работника, нахождения его на сессии, на аттестационных курсах стимулирующая часть оплаты труда выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

### **IV. Порядок установления и определения размера**

**выплат стимулирующего характера**

4.1. Размер ежемесячных выплат педагогическим работникам за интенсивность работы в период с 1 сентября по 31 мая определяется в начале учебного года на основании утверждённых Комиссией критериев в процентном отношении к должностному окладу.

4.2. Размер ежеквартальных премий педагогическим работникам за качество образовательной деятельности и высокую результативность определяется по итогам каждой учебной четверти в абсолютном значении

4.3. Размер премий работникам гимназии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается комиссией по факту выполнения работ в абсолютном значении.

4.4. При наличии финансовых возможностей учреждения к юбилейным датам и по итогам финансового года работникам гимназии могут начисляться стимулирующие выплаты, как в процентном отношении, так и в абсолютном.

4.5. Размер стимулирующих выплат по итогам финансового года устанавливается для всех работников учреждения кроме случаев, оговоренных в п.3.9. настоящего Положения.

4.6. При изменении размера фонда оплаты труда размер стимулирующих выплат в течение учебного года может меняться как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

**V. Критерии оценки качества и эффективности работы педагогических работников и установления размера стимулирующих выплат педагогическим работникам**

<b>5.1.</b>	<b>Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за интенсивность работы в период с 1 сентября по 31 мая текущего года</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
5.1.1.	Внеурочная деятельность в классах, реализующих ФГОС ООО	в объёме до пяти часов в неделю с учётом квалификационной категории учителя, стажа педагогической деятельности и учебной нагрузки
5.1.2.	Организация индивидуально-групповых занятий по реализации программы «Одарённые дети»	
5.1.3.	Организация индивидуально-групповых занятий по работе со слабоуспевающими учащимися	
	Осуществление мониторинга качества знаний обучающихся, реализация индивидуальных образовательных маршрутов	
5.1.4.	Руководство гимназическим методическим объединением учителей-предметников	до 500 рублей
5.1.5.	Руководство муниципальным методическим объединением учителей-предметников	до 500 рублей
<b>5.2.</b>	<b>Ежеквартальные выплаты педагогическим работникам за качество образовательной деятельности и высокую результативность</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
5.2.1.	Участие в организации и проведении контрольных и аттестационных мероприятий на муниципальном (КР), региональном (РЭ, ОГЭ) и федеральном уровне (ВПР, ЕГЭ)	Размер выплат определяется решением Комиссии как в процентном, так и в абсолютном значении в зависимости от наличия ассигнований и объема фонда
5.2.2.	Ведение мониторинга качества знаний с учётом контрольных и аттестационных мероприятий на внутригимназическом (КР), муниципальном (КР), региональном (РЭ, ОГЭ) и федеральном уровне (ВПР, ЕГЭ)	
5.2.3.	Трудозатраты, связанные с использованием в образовательной деятельности информационно-коммуникационных технологий и цифровых образовательных ресурсов	
5.2.4.	Массовое и результативное участие детей в олимпиадном и конкурсном движении	
5.2.5.	Результативное участие в профессиональных конкурсах	
5.2.6.	Успешная реализация социальных проектов	

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Гимназия №1 Кувандыкского городского округа Оренбургской области»**

5.2.7.	Высокие результаты государственной итоговой аттестации в 9, 11 классах с учётом степени обучаемости учащихся	стимулирования
5.2.8.	Высокие результаты региональных экзаменов в 4-х, 7-х, 8-х классах	
5.2.9.	Высокие результаты диагностических/контрольных работ по линии управления образования и министерства образования Оренбургской области (с учётом степени обучаемости учащихся)	
5.2.10.	Положительная динамика учебных достижений учащихся, подтверждаемая результатами контрольных работ по линии администрации, управления образования, министерства образования Оренбургской области	
5.2.11.	Подготовка победителей и призёров предметных олимпиад муниципального, регионального, Всероссийского, международного уровней	
5.2.12.	Подготовка победителей и призёров интеллектуальных марафонов, творческих конкурсов, конкурсов исследовательских и социальных проектов различных уровней	
5.2.13.	Подготовка победителей и призёров научно-практических конференций различных уровней	
5.2.14.	Подготовка победителей и призёров в личном первенстве команд-победителей спортивных состязаний различных уровней	
5.2.15.	Личная победа в конкурсах педагогического мастерства, смотрах-конкурсах учебных кабинетов, музеев и т.п.	
5.2.16.	Осуществление экспериментальной деятельности	
5.2.17.	Участие в работе творческих коллективов по разработке значимых школьных проектов	
5.2.18.	Участие в работе школьного сайта, пресс-центра гимназии	
5.2.19.	Результативное участие в общешкольных мероприятиях: предметных неделях, семинарах, конференциях, педсоветах, интернет-педсоветах, открытых уроках, педагогических чтениях, выставках, концертах и т.п.	
5.2.20.	Организация летней оздоровительной кампании	
5.2.21.	Подготовка публикаций по распространению собственного опыта работы, подготовка публичного доклада, инициирование учащихся на подготовку публикаций	
5.2.22.	Позитивные результаты работы с учащимися группы «Риск»	
5.2.23.	Эффективное использование нестандартных форм работы с родителями учащихся	
5.2.24.	Качественная подготовка учебного кабинета к новому учебному году	
5.2.25.	Отсутствие пропусков учебных занятий без уважительных причин в классах со сложным контингентом учащихся	
5.2.26.	Эффективная организация работы класса по поддержанию порядка на закреплённом участке пришкольной территории, дежурства по школе	
5.2.27.	Организация и результативность работы по предотвращению ДТП, отсутствие травматизма среди учащихся в урочное и внеурочное время	
5.2.28.	Организация работы по профилактике правонарушений, снижение количества учащихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершённых учащимися	
5.2.29.	Высокий уровень каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм работы по организации летней оздоровительной кампании	
5.2.30.	Высокий уровень организации работы по формированию здорового образа жизни /праздники здоровья, спартакиады, Дни здоровья,	

	туристические походы, учебно-полевые сборы и т.п./	
5.2.31.	Активное участие школьного коллектива в общешкольных мероприятиях	
<b>5.3.</b>	<b>Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по итогам года</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
5.3.1.	Высокие позиции в рейтинге образовательных учреждений муниципального, регионального и Всероссийского уровня	Размер выплат определяется решением Комиссии как в процентном, так и в абсолютном значении в зависимости от наличия ассигнований и объема фонда стимулирования
5.3.2.	Результативное участие в конкурсах общеобразовательных учреждений муниципального, регионального, Всероссийского и международного уровня	
<b>5.4.</b>	<b>Единовременные выплаты педагогическим работникам за выполнение особо важных и ответственных работ</b>	<b>Размер стимулирующих выплат</b>
5.4.1.	Разработка в кратчайшие сроки нормативных документов, локальных актов и т.п.	Размер выплат определяется решением Комиссии как в процентном, так и в абсолютном значении в зависимости от наличия ассигнований и объема фонда стимулирования
5.4.2.	Разработка в кратчайшие сроки творческого проекта	
5.4.3.	Проведение в кратчайшие сроки экспертизы программ образовательных курсов	
5.4.4.	Разработка в кратчайшие сроки программ образовательных курсов	
5.4.5.	Подготовка в кратчайшие сроки срочной отчетной документации	
5.4.6.	Подготовка в кратчайшие сроки диагностических материалов, тестов, текстов контрольных работ	

## **VI. Заключительные положения**

6.1. Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора МАОУ «Гимназия №1».

6.2. В данное Положение могут быть внесены изменения и дополнения по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

Пропиновано, пронумеровано и скреплено печатью  
5 листов.

Делегирователь Озерная А.С.

«07» 08 20 20 г.



**ПРИНЯТО**  
на общем собрании работников  
МАОУ «Гимназия №1»  
Протокол № 2 от 26.08.2020г.



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МАОУ «Гимназия №1»  
*О.В. Новокрещенова*  
О.В. Новокрещенова  
Приказ № 314 от 27.08.2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о премировании работников  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Гимназия № 1 Кувандыкского городского округа  
Оренбургской области»

**I. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МАОУ «Гимназия №1» и с учётом условий Коллективного договора МАОУ «Гимназия №1» (далее - Учреждение).
- 1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в результатах своего труда, роста их профессионального мастерства и повышения качества работы, повышение ответственности работников при выполнении ими своих должностных обязанностей, закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, взаимозаменяемости и сохранения кадров.

**II. Основания для начисления премиальных выплат**

- 2.1. Основанием для начисления премиальных выплат за определённый период в размере до 50 % от должностного оклада является:
- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей
  - стабильные положительные результаты образовательной деятельности
  - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения
  - применение в работе эффективных форм и методов организации труда
  - результативное участие работников в профессиональных конкурсах
  - результативное участие обучающихся в конкурсном и олимпиадном движении
  - награждение работника почётной грамотой муниципального, регионального или всероссийского уровня
  - юбилейная дата Учреждения
  - профессиональный праздник «День учителя», государственный праздник «День защитника Отечества», международный женский день 8 Марта

победа Учреждения в муниципальном, региональном, Всероссийском или международном конкурсе

- расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполняемой работы
- совмещение профессий.

2.2. Основанием для начисления единовременных премиальных выплат в размере до одного должностного оклада является:

- присвоение работнику звания Заслуженный учитель Российской Федерации
- награждение работника медалью К.Д. Ушинского
- присвоение работнику почётного звания Почётный работник общего образования Российской Федерации
- награждение работника Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации
- награждение работника Почетной грамотой Министерства образования Оренбургской области
- юбилей работника (женщины - 50, 60 лет со дня рождения, мужчины – 50, 65 лет со дня рождения).

### **III. Порядок начисления премии**

3.1. Премирование работников осуществляется из фонда экономии заработной платы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

3.2. Размер премии может устанавливаться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника Учреждения, так и в абсолютном размере.

3.3. Расчёт размера премиальных выплат, обоснование расчёта и распределение выплат производится внутришкольной комиссией по установлению размера и распределению премиальных выплат и выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

3.4. Комиссия по установлению размера и распределению премиальных выплат и выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя Учреждения в начале нового учебного года.

3.5. В состав Комиссии входят руководители методических объединений, представители выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, члены Совета гимназии, члены администрации.

3.6. Председателем Комиссии назначается руководитель Учреждения или его заместитель.

3.7. Заседание комиссии правомочно, если на нём присутствует не менее трети от общего количества членов комиссии.

3.8. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов окончательное решение остаётся за председателем комиссии.

3.9. Произведённый Комиссией расчёт с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём.

3.10. На основании протокола заседания Комиссии в течение 3-х дней издаётся приказ директора о начислении стимулирующих выплат работникам Учреждения.



3.11. Комиссия оставляет за собой право не назначать премиальные выплаты:

3.11.1. при наложении на работника дисциплинарного взыскания или наличии у работника не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания;

3.11.2. за нарушение работником инструкций по охране труда, жизни и здоровья детей;

3.11.3. за невыполнение работником должностных инструкций;

3.11.4. за систематическое нарушение работником трудовой дисциплины;

3.11.5. при наличии обоснованной жалобы обучающихся или родителей обучающихся на конкретного работника;

3.11.6. за причинение материального ущерба имуществу Учреждения.

3.12. Премии работникам выплачиваются за фактически отработанное время в течение определенного периода (месяц, квартал, год) при наличии ассигнований за данный период.

3.13. В случае болезни работника, нахождения его на сессии, на аттестационных курсах стимулирующая часть оплаты труда выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

3.14. Премия конкретному работнику определяется в соответствии с его личным вкладом в общие результаты работы и максимальным размером не ограничивается.

3.15. Работнику, уволившемуся по собственному желанию, премия за неполный месяц не выплачивается.

3.16. Премирование руководителя Учреждения осуществляется начальником управления образования администрации муниципального образования с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

#### **IV. Заключительные положения**

4.1. Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора МАОУ «Гимназия №1 ».

4.2. В данное Положение могут быть внесены изменения и дополнения по согласованию с общим собранием трудового коллектива.



Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью

3

листов.

Делегировано Диттель Озерная А.С.

«27» 08 20 20 г.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "A.S. Ozerina".

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Гимназия №1 Кувандыкского городского округа Оренбургской области»

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ «Гимназия №1»

**ПРИНЯТО**  
на общем собрании работников  
МАОУ «Гимназия №1»  
Протокол № 2 от 26.08.2020г.



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МАОУ «Гимназия №1»  
*О.В. Новокрещенова*  
Приказ № 314 от 27.08.2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оказании материальной помощи работникам  
МАОУ «Гимназия №1»

**1. Общие положения**

- 1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ «Гимназия №1» (далее – Положение) разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона «Об образовании в Российской Федерации», Положения об оплате труда работников МАОУ «Гимназия №1», Устава МАОУ «Гимназия №1» и Коллективного договора.
- 1.2. Положение регулирует деятельность МАОУ «Гимназия №1» (далее – учреждение, гимназия) по обеспечению социальной защиты своих работников через оказание материальной помощи.
- 1.3. Понятие «оказание материальной помощи» обозначает осуществление единовременных выплат работникам гимназии денежных сумм сверх размера заработной платы по основаниям, предусмотренным настоящим Положением.
- 1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.
- 1.5. Работникам, работающим по совместительству, материальная помощь выплачивается по основному месту работы.
- 1.6. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

**2. Основания для оказания материальной помощи**

Основанием для оказания материальной помощи является:

- 2.1. смерть близких родственников;
- 2.2. онкологическое заболевание работника;
- 2.3. стихийное бедствие, вследствие которого работнику нанесён большой материальный урон;
- 2.4. несчастный случай на производстве;
- 2.5. заключение брака;
- 2.6. рождение ребёнка;
- 2.7. 50-летний юбилей (женщины, мужчины), 60-летний юбилей (женщины), 65-летний юбилей (мужчины);
- 2.8. увольнение в связи с выходом на пенсию;
- 2.9. иные экстраординарные обстоятельства, влияющие на существенное ухудшение материального положения работника.

### **3. Размер материальной помощи**

3.1. Материальная помощь оказывается из средств фонда оплаты труда или внебюджетных источников.

3.2. Размер материальной помощи определяется Комиссией по оказанию материальной помощи работникам, исходя из финансовых возможностей учреждения.

### **4. Порядок оказания материальной помощи**

4.1. Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление работника на имя директора учреждения с просьбой оказать ему материальную помощь с указанием основания для осуществления денежной выплаты.

4.2. Заявление работника рассматривается Комиссией по оказанию материальной помощи работникам МАОУ «Гимназия №1» (далее – Комиссия).

4.3. Размер материальной помощи работнику в пределах утверждённого фонда оплаты труда согласуется с должностным лицом, ответственным за бухгалтерское сопровождение финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

4.4. Решение об оказании материальной помощи работнику утверждается приказом руководителя учреждения.

4.5. Выплата материальной помощи работнику осуществляется в течение следующего месяца.

4.6. В случае смерти самого работника материальная помощь выплачивается близким родственникам.

4.7. При наличии финансовой возможности учреждения материальная помощь одному работнику может оказываться неоднократно, но не более 2-х раз в год.

### **5. Полномочия Комиссии по оказанию материальной помощи работникам**

5.1. В состав Комиссии входят:

5.1.1. руководитель учреждения или лицо, исполняющее обязанности руководителя;

5.1.2. председатель первичной профсоюзной организации учреждения;

5.1.3. представитель работников учреждения;

5.2. Персональный состав комиссии в количестве трёх человек утверждается приказом директора в начале учебного года.

5.3. Заседание комиссии назначает директор на основании поступившего заявления об оказании материальной помощи работника учреждения.

5.4. Комиссия принимает решение об оказании материальной помощи или об отказе в оказании материальной помощи.

5.5. Комиссия определяет размер денежной выплаты для оказания материальной помощи работнику в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

5.6. Решение о согласии или отказе Комиссии на оказание материальной помощи фиксируется в заявлении работника за подписью директора учреждения.

### **6. Заключительные положения**

6.1. Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора МАОУ «Гимназия №1».

6.2. В данное Положение могут быть внесены изменения и дополнения по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью  
2 листов.

Депроизводитель Озерная А.С.



«27» 08 20 г.

