

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ средняя общеобразовательная школа №4 г.Гусиноозерска  
имени Героя социалистического труда Г.Д.Тучинова  
на 2020 –2023 годы

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ №4  
г.Гусиноозерска имени Героя  
социалистического труда

Г.Д.Тучинова



М.П. Жигжитова Т.Г

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного учреждения

*Бужеева*

Бужеева М.М.

Обсужден и принят общим собранием трудового коллектива МБОУ средняя общеобразовательная школа №4 г. Гусиноозерска имени Героя социалистического труда Г.Д.Тучинова. Протокол № 1 от « 31 » августа 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду Администрация МО «Салтинский район»

Регистрационный № 24/2020 от « 06 » 10 2020 г.



Руководитель органа по труду

*Н.В. Сидорова*  
(должность, Ф.И.О.)

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ средняя общеобразовательная школа №4 г.Гусиноозерска имени Героя социалистического труда Г.Д.Тучинова

*(наименование образовательной организации)*

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Жигжитовой Татьяны Гармажаповны (далее – работодатель);

*(Ф.И.О.)*

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Бужеевой Майи Максимовны

*(Ф.И.О.)*

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

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение \_\_\_ дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

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

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором,

уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала

проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (\_\_\_ часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (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).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

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

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. 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.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная

продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой 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 учетом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

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



платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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.

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

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

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

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

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. 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 приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, 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 (статья 122 ТК РФ).

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

3.20. 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 2 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.

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда \_\_\_\_ дней;
- за ненормированный рабочий день \_\_\_\_ дней;
- за особый характер работы \_\_\_\_ дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями \_\_\_\_ дней.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № \_\_\_\_ коллективного договора.

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 определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.23. 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.

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

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

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

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарных дней;
- рождения ребенка – 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

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

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.29.1. 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.

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

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: (указываются конкретные числа месяца, например, либо 16 число текущего месяца и 1 число следующего месяца).

Установить следующие соотношения частей заработной платы) 15 и 30 числа текущего месяца.

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации *(может являться приложением к коллективному договору)*.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых 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.

4.3. Оплата труда работников 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.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от

невыхлаченных 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. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (*указываются возможные основания*):

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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

- указать другие случаи.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) почетные звания РФ – 0.1; почетные звания РБ -0.15 выплачивается ежемесячно.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №\_\_к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора<sup>1</sup>:

4.10.1. *На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера администрации образовательной организации определить \_\_1\_\_ процент(ов) из общего объема средств, предназначенных на стимулирующих выплат образовательной организации.*

4.10.2 *На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации*

---

<sup>1</sup> Порядок, предусмотренный п. 4.11 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на стимулирующие выплаты руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

определить 10 процент(ов) из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № \_\_\_ к коллективному договору.

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

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень

оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу посленахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- при увольнении работников по собственному желанию в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, направляемых на оплату труда, а руководящим работникам выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее трехмесячной заработной платы.

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

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

5.2.5. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.6. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается *соглашение по охране труда (может являться приложением к коллективному договору)*.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.



6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, работникам пищеблока два раза в год.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. 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.

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. 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.

6.4.3. 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.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно 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).

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

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными

федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации 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);

7.3.8. Не допускать 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.

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

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

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

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

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

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

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

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

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

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № \_\_\_ к настоящему коллективному договору.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. 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, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

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

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.


9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).



имени Героя социалистического труда Г.Д.Тучинова

Согласовано  
с Профсоюзным комитетом  
МБОУ СОШ №4 г.Гусиноозерска  
имени Героя социалистического  
труда Г.Д.Тучинова

Председатель профкома  
 М.М.Бужеева

Принято на общем собрании  
работников  
МБОУ СОШ №4 г.Гусиноозерска  
имени Героя социалистического труда  
Г.Д.Тучинова  
Протокол № 1  
от « 31 » августа 2020 г.

Введено  
в действие приказом директора  
МБОУ СОШ №4 г.Гусиноозерска  
имени Героя социалистического труда  
Г.Д.Тучинова № 184  
от « 01 » сентября 2020 г.

 Т.Г.Жигжитова

ПОЛОЖЕНИЕ

Регистрационный номер: 237

**О системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №4 г.Гусиноозерска  
имени Героя социалистического труда Г.Д.Тучинова**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №4 г.Гусиноозерска имени Героя социалистического труда Г.Д.Тучинова (далее - школа).

1.2. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение - организация, реализующая общеобразовательную программу начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

Муниципальное задание - документ, устанавливающий требования к составу, качеству и (или) объему (содержанию), условиям, порядку и результатам оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

25

Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в образовательной организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы и базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), тарифная ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, - гарантированная часть оплаты труда, определяемая расчетным методом в соответствии с пунктом 4.1.10 данного Положения и состоящая из общей и специальной частей заработной платы.

Аудиторная занятость педагогических работников - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагога.

Нормативно-подушевое финансирование - это финансирование образовательной организации в расчете на одного обучающегося в соответствии с утвержденными нормативно-правовыми актами.

Ученико-час - это условная единица, которая вводится для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Общая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, - выплата, обеспечивающая гарантированную оплату труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также неаудиторной занятости.

Специальная часть заработной платы педагогических работников,

непосредственно осуществляющих учебный процесс, - выплата, включающая в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

Вознаграждение за классное руководство (далее - классное руководство) - ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на которых приказом организации возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).

Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

Стимулирующая часть оплаты труда - выплаты стимулирующего характера за достижение определенных показателей и результатов, входящих в должностные обязанности работников.

1.3. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) общеобразовательной организации формируется ежегодно на новый учебный год на основе нормативно-подушевого финансирования исходя из унифицированной отчетно-статистической документации по контингенту учащихся (форма ОШ-1) и утверждается приказом МКУ «Селенгинское РУО».

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.6. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации МО «Селенгинский район», настоящим Положением.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## **2. Формирование фонда оплаты труда школы**

2.1. Фонд оплаты труда школы формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания.

2.2. Штатное расписание школы ежегодно утверждается руководителем школы и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих образовательной организации.

2.3. Доля оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в размере не менее 70% от общего фонда оплаты труда.

## **3. Распределение фонда оплаты труда школы на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования.**

Фонд оплаты труда школы (ФОТоу) состоит из базовой части и стимулирующей части оплаты труда:

$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$ , тыс. руб., где:

ФОТб - базовая часть ФОТоу, тыс. руб.;

ФОТст - стимулирующая часть ФОТоу, тыс. руб.

Общая доля стимулирующих выплат в ФОТ организации устанавливается школой самостоятельно в диапазоне от 10 до 20%.

## 4. Распределение и расчет базовой части фонда оплаты труда школы

### 4.1. Распределение и расчет базовой части заработной платы

работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

4.1.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо), специальной части (ФОТс):

$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$ , тыс. руб.

Объем специальной части определяется по формуле:

$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{Sh}$ , где:

Sh - доля специальной части ФОТпп. Значение устанавливается организацией самостоятельно в размере не более 30%.

4.1.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, формируются в соответствии с учебным планом школы, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом

повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы, за квалификационную категорию педагога и др.).

4.1.3. Учебный план разрабатывается самостоятельно школой. Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

4.1.4. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую общеобразовательной организацией при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

4.1.5. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух

частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}.$$

Доля ФОТнз определяется общеобразовательной организацией самостоятельно. Порядок распределения ФОТнз, виды и размеры доплат устанавливаются локальным актом образовательной организации исходя из специфики ее образовательной программы.

4.1.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера;
- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предметов, за квалификационные категории;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград.

4.1.7. Аудиторная занятость педагогических работников включает в себя проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, проверка письменных работ, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) и другие виды неаудиторной занятости.

4.1.8. Расчет стоимости ученико-часа производится на основании нормативов, утвержденных постановлениями Республики Бурятия в пределах объема бюджетных средств на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается школой самостоятельно в соответствии с формулой, приведенной в пункте 4.1.9, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

4.1.9. Стоимость педагогической услуги 1 ученико-часа (Стп) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп.} = \text{ФОТаз} \times 245 / (a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11}) \times 365),$$
 руб./ученико-час, где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТаз - годовой фонд оплаты аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири, руб.;

245 - количество дней в учебном году;

$a_1, a_2, a_3, \dots, a_{11}$  - количество обучающихся в первых, вторых, третьих, ..., одиннадцатых классах соответственно;

$v_1, v_2, v_3, \dots, v_{11}$  - годовое количество часов по учебному плану в первом, втором, третьем, ..., одиннадцатом классах соответственно;

365 - количество дней в году.

4.1.10. Стоимость ученико-часа на очередной учебный год утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

4.1.11. Базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПб} = (((\text{Стп} \times \text{Н1} \times \text{Бп1} \times \text{Кун} + \text{Стп} \times \text{Н2} \times \text{Бп2} \times \text{Кун} + \dots + \text{Стп} \times \text{Нi} \times \text{Бпи} \times \text{Кун}) \times (\text{Ксл} + \text{Ккв} + \text{Кз} + \text{Км} + \text{Кп})) + \text{Вкx} + \text{Днз}) \times (1 + \text{Кк}), \text{ руб.}, \text{ где:}$$

ЗПб - базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;  
Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Бп 1, 2, ..., i - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в первом, втором, ..., одиннадцатом классах соответственно;

Н 1, 2, ..., i - количество обучающихся по предмету в первом, втором, ..., одиннадцатом классах соответственно.

При делении класса на две группы при изучении отдельных предметов количество обучающихся по предмету в каждом классе определяется по следующей формуле:

$$\text{Н} = \text{Нгр} \times \text{Нк}, \text{ чел.}, \text{ где:}$$

Нгр - количество обучающихся по предмету в каждой группе;

Нк - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на две группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II - XI классы), технология (V - XI классы), физическая культура (X - XI классы), информатика, физика, химия - во время проведения практических занятий), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициентов	Показатели



1,0	Класс не делится на группы
1,4	Учитель работает с одной группой от 17 человек
1,65	Учитель работает с одной группой от 14 до 16 человек
2,0	Учитель работает с одной группой до 13 человек

Деление классов на группы допускается, если наполняемость класса составляет 25 человек и более.

Кун - количество учебных недель в месяц (4,34);

Ксл - повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета:

Коэффициент утверждается руководителем школы с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации, органом самоуправления организации и определяется на основании следующих критериев:

- участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников, необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, возрастными особенностями учащихся;

- специфика образовательной программы организации, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента (Ксл) могут быть установлены в размере:

0,20 - русский язык, математика, 1 класс;

0,15 - иностранные языки, бурятский язык, литература, физика, химия, 2 - 4 классы;

0,10 - информатика, биология, география, история, обществознание;

Ккв - повышающий коэффициент квалификационной категории педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

0,40 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Кз - повышающий коэффициент звания:

0,20 - "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации",

0,15 - почетные звания Республики Бурятия.

Км- 0,30 повышающий коэффициент для педагогических работников, со стажем педагогической работы до 3 лет;

Кп- 0,15 повышающий коэффициент для педагогических работников, преподающих профильные предметы;

Вкx - выплаты компенсационного характера, предусмотренные [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Бурятия;

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

Кк - районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири, установленные федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то расчет производится как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

\* При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

4.1.12. Расчет заработной платы учителю при замене отсутствующего педагогического работника рекомендуется осуществлять по следующей формуле:

$ЗП_{лпп}(\text{замена}) = Стп(\text{уч/час}) \times a \times b \times (1 + K_{сл} + K_{з} + K_{кв})$ , по каждому классу и предмету, руб., где:

$ЗП_{лпп}$  - заработная плата при замене отсутствующего работника;

$Стп$  - стоимость ученико-часа педагогической услуги;

$a$  - количество учеников (с учетом коэффициента деления на подгруппы);

$b$  - количество часов замены;

$K_{сл}$  - повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета;

$K_{з}$  - коэффициент звания заменяющего учителя;

$K_{кв}$  - коэффициент квалификации заменяющего учителя.

## **4.2. Расчет базовой части заработной платы руководителя, заместителя**

### **руководителя школы**

4.2.1. Базовая часть заработной платы руководителя, заместителя руководителя школы устанавливается на основании трудового договора исходя из среднего размера общей части базовой заработной платы педагогических работников школы и уровня оплаты труда по следующей формуле:

$ЗПр = Ор \times К$ , руб., где:

$ЗПр$  - базовая часть заработной платы руководителя, заместителя руководителя школы, руб.;

Ор - оклад руководителя (заместителя руководителя) школы, руб.;

К - коэффициент по уровням оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций, установленный приказом МКУ «Селенгинское РУО».

Значения коэффициентов по уровням оплаты труда руководителей организаций:

1 уровень - 2,5;

2 уровень - 2,0;

3 уровень - 1,5;

4 уровень - 1,2.

4.2.2. Оклад руководителя, заместителя руководителя школы устанавливается по следующей формуле:

$Ор = Об + Об \times (Кз + Кс)$ , руб., где:

Ор - оклад руководителя, заместителя руководителя, руб.;

Об - базовый оклад руководителя, заместителя руководителя, руб. Базовый оклад руководителя школы определяется путем деления общей части базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на их штатную численность.

Базовый оклад заместителя руководителя устанавливается на 30 процентов ниже базового оклада руководителя школы.

Повышающие коэффициенты:

Кз - коэффициент руководителям, заместителям руководителя, имеющим почетные звания, государственные награды:

0,30 - "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Золотой знак отличия

Министерства образования и науки Российской Федерации", медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени;

0,20 - "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации",

0,15 - почетные звания Республики Бурятия.

Кс - коэффициент стажа руководящей деятельности:

0,30 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя свыше 5 лет;

0,20 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 3 до 5 лет;

0,10 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 1 до 3 лет.

4.2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников школы (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается правовым актом МКУ «Селенгинское РУО» в кратности при штатной численности общеобразовательной организации до 200 единиц от 1 до 4.

При штатной численности организации свыше 200 единиц предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) может быть установлен в кратности до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы

руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы](#), утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"](#).

#### **4.3. Расчет базовой части заработной платы работников организации, за исключением руководителя, заместителей и педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс**

4.3.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем школы по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.3.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с [приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"](#), профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с [приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](#).

4.3.3. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

4.3.4. Положением об оплате труда школы предусматривается установление

работникам повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## **5. Вознаграждение за классное руководство педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

5.1. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники школы, реализующие общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на которых приказом образовательной организации возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).

5.2. Размер выплаты за классное руководство регулируется нормативно-правовыми актами Республики Бурятия.

5.3. Лицам, указанным в пункте 5.1, устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере, установленном нормативно-правовыми актами Республики Бурятия за классное руководство в классе с наполняемостью 25 человек и более. Для классов наполняемостью меньше 25 человек вознаграждение уменьшается пропорционально численности обучающихся.

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

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено действующим законодательством.

6.3. Работникам образовательных организаций производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.3.1. Оплата труда работников школы, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

6.3.2. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3.3. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам школы устанавливается доплата по соглашению сторон.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

6.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами организаций, трудовыми договорами в соответствии с трудовым



законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **7. Формирование и распределение фонда стимулирования школы**

### **7.1. Формирование и распределение фонда стимулирования руководителя общеобразовательной организации**

Фонд стимулирования руководителя школы включает в себя стимулирующие выплаты по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы руководителя.

Фонд стимулирования руководителя определяется в размере 1% от фонда оплаты труда школы из средств субвенции на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования по следующим формулам:

$\text{ФОТстр} = \text{ФОТ1} + \text{ФОТЗ}$ , где:

ФОТстр - фонд стимулирования руководителя, тыс. руб.;

$\text{ФОТ1} = (\text{ФОТгс} \times 1\%) / 100\%$ , тыс. руб., где:

ФОТгс - фонд оплаты труда школы за счет субвенции на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования

Установленный фонд стимулирования руководителя распределяется следующим образом:

- на стимулирование по проведенной оценке эффективности деятельности руководителя согласно приказу МКУ «Селенгинское РУО» от 30 мая 2018 года «Об утверждении Положения о комиссии по установлению стимулирующих и

иных выплат руководителям муниципальных автономных образовательных учреждений, муниципальных бюджетных образовательных учреждений Селенгинского района, подведомственных МКУ «Селенгинское РУО».

## **7.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

### **педагогических работников, за исключением руководителей школы**

7.2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

7.2.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в локальном акте школы.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем школы в соответствии с положениями об оплате труда работников МБОУ СОШ №4 г.Гусиноозерска имени Героя социалистического труда Г.Д.Тучинова.

8.2. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам МО «Селенгинский район».

8.4. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов школы в соответствии с действующим законодательством.

Приложение N 1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по группам работников

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада по квалификационной группе (руб.)	Повышающий коэффициент к окладу	Размер оклада по квалификационному уровню (руб.) <*>
Оклады по <u>профессиональным квалификационным группам должностей работников образования</u> (утверждены <u>приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н</u> )					
	4 квалификационный уровень	учитель;	5516	1,06	5847
Оклады по <u>профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии</u> (утверждены <u>приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570</u> )					
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		педагог-библиотекарь	5516	1	5516
Оклады по <u>профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</u> (утверждены <u>приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н</u> )					
ПКГ общеотраслевых должностей служащих 2	1 квалификационный уровень	лаборант, секретарь	4747	1	4747

уровня					
	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификацио нного уровня, по которым устанавливает ся II внутри должностная категория	4747	1,09	5174
ПКГ общеотрасл евых должностей служащих 3 уровня	1 квалифика ционный уровень	инженер- программист (программист)	5516	1	5516

\* Значение рассчитывается с округлением до целого числа в большую сторону.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель ПК  
*Бужеева* Бужеева М. М.  
«17» января 2019 г.

«ПРИНЯТО»  
на собрании трудового  
коллектива  
протокол № 8 от  
«17» января 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор школы  
*Жигжитова* Жигжитова  
Приказ № 8/1 от «18» января  
2019 г.



Регистрационный номер: 216

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

1.2. Настоящее положение устанавливает общий порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам ОУ (далее выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Школы с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Изменения и дополнения в Положение вносятся на основании соответствующих локальных актов, утвержденных руководителем учреждения после согласования с профсоюзным комитетом.

1.5 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ №4 г. Гусиноозерска в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы. Новая система оплаты труда работников школы осуществляется с целью:

- повышения эффективности бюджетных расходов;
- реального повышения доходов педагогических работников;
- превращения заработной платы в инструмент стимулирования высокого качества образовательного и воспитательного процессов, творческой активности и инициативы педагогов;
- стимулирования процессов развития и нововведений в школе для поддержания и постоянного повышения качества и конкурентоспособности образования, роста возможностей образовательного выбора для учащегося

1.6 Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, долю на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиям, на заработную плату работников школы, в том числе выплаты стимулирующего характера

1.7 Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда при наличии денежных средств.

1.8 Администрация Школы вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих выплат, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

1.9 Стимулирующие выплаты за качество труда устанавливаются работникам образовательного учреждения с учетом Показателей эффективности деятельности муниципальных образовательных организаций и их руководителей, утвержденных постановлением

Администрации Муниципального образования «Селенгинский район» от 31.12.2013 № 1153, Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Селенгинский район», утвержденных постановлением Администрации муниципального образования «Селенгинский район» от 30.09.2015.

## **2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения**

2.1. Право на выплаты стимулирующего характера имеют все педагогические работники школы, имеющие учебную нагрузку: учителя – предметники, административный персонал при условии совмещения работы учителя или классного руководителя, иные педагогические работники (как основные, так и совместители).

2.2 Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- ежемесячные стимулирующие выплаты за качество и высокие результаты образовательной, методической, инновационной, воспитательной, внеурочной деятельности;
- единовременные поощрительные выплаты педагогам по итогам работы.
- компенсационные выплаты работникам

2.3 Ежемесячные выплаты стимулирующего характера по рейтинговой карте за качество и высокие результаты образовательной, методической, инновационной, воспитательной, внеурочной деятельности предполагают поощрение работника за успешное исполнение педагогом своих должностных обязанностей; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения по разработанным показателям и критериям. Перечень критериев оценки результативности и качества работы педагогов изложен в Приложении 1 настоящего положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

2.4 Единовременные поощрительные выплаты педагогам производятся за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- за участие / проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения и педагогов;
- выплаты педагогам за особые заслуги в труде перед государством и общественностью
- за выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями педагога

Единовременное поощрение работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты. Максимальный размер единовременной выплаты стимулирующего характера не ограничен.

2.5 Компенсационные выплаты педагогам включают в себя денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.6. Расчет баллов за результаты работы педагогов и обоснование данного расчета производится Методическим Советом школы на основе представления руководителей ШМО и анализа и оценки представленных документов, подтверждающих достоверность указанных сведений.  
**Методический Совет школы формирует рейтинговую карту.**

2.7. Обновление рейтинговой карты для стимулирующей части фонда оплаты труда производится два раза в год (в феврале за период сентябрь-январь и в сентябре за период февраль-август) по результатам труда педагогов, и сохраняются в течение года (с февраля текущего года по январь следующего года, с сентября текущего года по август следующего года). Полученные баллы в феврале и сентябре суммируются, так что каждый балл стимулируется в течение одного года

2.8. Размеры выплат стимулирующего характера педагогов ограничиваются нижней границей в 13 баллов и верхней границей 100 баллов

2.9 В целях обеспечения общественного участия в распределении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная рабочая комиссия, в которую входят директор школы, председатель профсоюзной организации, председатель методического совета, представитель Управляющего Совета из числа педагогических работников, представитель Управляющего Совета не из числа педагогических работников. Заседания комиссии проводятся два раза в год (в феврале и сентябре)

В полномочия **рабочей комиссии** входит:

- **утверждение рейтинговой карты;**
- расчет баллов по каждому работнику в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях

На основе представленных документов комиссия устанавливает для каждого работника количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в Критериях. По решению комиссии могут быть введены дополнительные критерии установления надбавок и доплат. В протоколе заседания комиссии указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность педагога, количество баллов каждого педагога по рейтинговой карте.

2.10 После принятия решения рабочей комиссии об утверждении рейтинговой карты издается **приказ директора об утверждении размеров стимулирующих выплат** с указанием ежемесячных и/или единовременных поощрительных выплат работникам школы и/или компенсационных выплат педагогам. Приказ издается ежемесячно в зависимости от суммы, выделенной на стимулирование из ФОТ педагогов в данном месяце.

2.11 Размер стимулирующей части ФОТ педагога рассчитывается следующим образом:

а) количество баллов всех педагогов, набравших от 13 до 100 баллов, складывается и получается общая сумма баллов;

б) размер стимулирующей части ФОТ школы, запланированной на месяц, за минусом единовременных поощрительных и компенсационных выплат, делится на общую сумму баллов всех педагогов, подлежащих стимулированию, получается денежный вес одного балла;

в) размер стимулирующих выплат конкретному работнику определяется умножением стоимости одного балла на их суммарное количество плюс единовременные поощрительные (премии) и компенсационные выплаты, если таковые имеются.

2.12 Рейтинговая карта в обязательном порядке доводится до сведения заинтересованных работников. Ознакомление педагогов с итогами заседания комиссии может осуществляться посредством размещения рейтинговой карты на информационном стенде.

С момента ознакомления с рейтинговой картой в течение 3 дней работники вправе подать, а руководитель учреждения обязан принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее апелляция)

Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в рейтинговой карте. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Руководитель образовательного учреждения обязан осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены.

По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, рейтинговая карта педагогов вступает в силу.



Индикаторы оценки деятельности учителя  
МБОУ средняя общеобразовательная школа № 4 г. Гусиноозерска имени Героя социалистического труда Г.Д. Тучинова  
(рейтинговая карта)

№	Критерии оценивания	Количество баллов	Способы определения	Сроки обновления баллов
<b>Индикатор: Результативность образовательной деятельности</b>				
<b>1</b>				
<b>Уровень качества знаний</b>				
1.1	Успеваемость обучающихся по итогам государственной итоговой аттестации в формате ЕГЭ	За каждого ученика набравшего: Более 70 баллов – 2балла 51-69 баллов – 1 балл Минимальный порог – 50 баллов – 0,5 балла	Результаты ЕГЭ	1 раз в год
1.2	Успеваемость обучающихся по итогам государственной итоговой аттестации в формате ОГЭ	За ученика набравшего: «5» баллов × 0,6 балла «4» баллов × 0,4 балла «3» баллов × 0,2 балла	Результаты ОГЭ	1 раз в год
1.3	Качество знаний обучающихся: по итогам итоговой диагностики	51-100 % - 3 балла 36-50 % - 2 балла 20-35 % - 1 балл	Справка ШМО по результатам итоговой диагностики.	1 раз в год
<b>2</b>				
<b>Результативность участия учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах разного уровня.</b>				
2.1	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад Школьный уровень	За одного ученика, победившего на школьном этапе – 1 балл	В случае подтверждения на районном, региональном и тд уровне олимпиады	2 раза в год
2.2	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов	1 место – 4 балла 2 место – 3 балла	Наличие призеров и победителей, Приказ Селенгинского РУО об утверждении итогов	1 раз в год

	предметных олимпиад Муниципальный этап Всероссийской олимпиады школьников	3 место – 2 балла	муниципального этапа; Выписка из приказа РУО	
2.3	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад Районная олимпиада учащихся 1-4 классов	1 место – 4 балла 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла	Наличие призеров и победителей, Приказ Селенгинского РУО об утверждении итогов муниципального этапа; Выписка из приказа РУО	1 раз в год
2.4	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад Малая олимпиада - Районная олимпиада учащихся 5-9 классов	1 место – 4 балла 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла	Наличие призеров и победителей, Приказ Селенгинского РУО об утверждении итогов муниципального этапа; Выписка из приказа РУО	1 раз в год
2.5	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов предметных олимпиад Региональный этап Всероссийской олимпиады школьников	1 место – 10 баллов 2 место – 7 баллов 3 место – 5 баллов 4 место – 3 балла 5 место – 2 балла	Наличие призеров, Приказ Министерства образования и науки РБ; Информация официального сайта.	1 раз в год
2.6	Подготовка обучающихся - призеров и дипломантов Конкурсы, соревнования, творческие мероприятия	Индивидуальные достижения 1 место – 2 балла 2 место – 1,5 балла 3 место – 1 балл; Командное участие 1 место – 4 балла 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла Дистанционные конкурсы: До 3 баллов за предмет за одну параллель	Грамоты и дипломы учащихся. Информация с официальных сайтов	2 раза в год

		1ч. - 1балл. 2ч. – 1,5 балл. 3ч. – 2 балла. 4ч. -2,5 балла. от 5 и более человек – 3 балла. участие – 1 балл.		
3				
<b>Индикатор: Инновационная и экспериментальная деятельность</b>				
3.1	Организация проектно-исследовательской деятельности учителя. Участие в научно-практических, исследовательских конференциях	Очный тур: Всероссийский уровень – до 10-8-6 б; Региональный уровень – 5-4-3 б; Участие – 2 балла; Уровень школы- 1 балл; Заочный тур: половина очных	Грамоты, сертификаты, приказы	2 раза в год
3.2	Публикации в методических сборниках	Публикации в печатных сборниках – 3 балла; Публикации на сайте методических материалов, статей – 1 балл за одну публикацию, не более 3 статей за отчетный период	Публикации, сборники статей, электронные ресурсы, программы, КИМы, сборники задач, дидактические материалы, пособия	2 раза в год
4				
<b>Индикатор: Методическая работа учителя</b>				
4.1	Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях различного уровня, профессиональном тестировании	Очные конкурсы Призовые места): Уровень РФ – до 30 баллов; Уровень РБ – до 25 баллов; Уровень района – до 15 баллов; Участие – 3 балла. Заочные конкурсы Призовые места): Уровень РФ – до 10-7-5 баллов; Уровень РБ – до 10-7-5 баллов; Уровень района – до 5-3-2 баллов;	Конкурсные материалы, Приказы об утверждении результатов конкурса, Грамоты, дипломы, сертификаты	2 раза в год

		Участие – 1 балл.		
4.2	Организация и проведение открытых уроков, мастер – классов.	Региональный уровень – 5 баллов, Районный уровень – до 4 баллов, Уровень школы – до 2 баллов.	Проекты уроков, план мероприятий.	2 раза в год
4.3	Участие в методических семинарах различного уровня	Республиканский уровень – 3 б Районный уровень – 2 балла, Уровень школы – 1 балл.	Выступление, доклад, презентация, план мероприятий.	2 раза в год
4.4	Создание условий в кабинетах школы	Заведование кабинетом – 2 балла;	Результаты подготовки к новому учебному году, акты приемки.	1 раз в год
4.5	Подготовка кабинета к началу учебного года	2 балла	Итоги приемки школы к новому учебному году	1 раз в год
4.6	Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждения; общественная работа	До 20 баллов Спартакиада учителей: Районный уровень – 2 балла, Уровень школы – 1 балл. Школа первоклассника – 2 балла Председатель ПК – 10 баллов	Результаты участия, отзывы, грамоты, приказы и т.д.	2 раза в год
4.7	Руководство деятельностью школьного методического объединения, рабочих групп учителей, наставничество.	До 10 баллов Наставничество – 2 балла	Приказ о назначении руководителей ШМО и рабочих групп учителей, план работы МО, анализ работы	2 раза в год
5				
<b>Индикатор: Внеурочная и воспитательная деятельность</b>				
5.1	Открытые мероприятия	Региональный уровень – 5 баллов Районный уровень – 3 балла, Уровень школы – 2 балла.	Проекты уроков, мероприятий, фото и видеоматериалы	2 раза в год
5.2	Организация внеклассной работы по предмету предметных кружков, клубов, центров и др	2 балла	Программы кружков; списки учащихся, расписание работы	2 раза в год

5.3	Развитие поисково-исследовательской деятельности учащихся (конференция «Шаг в будущее» и тд	Очные туры 1 место – 4 балла 2 место – 3 балла 3 место – 2 балла Участие – 1 балл	Проекты, исследовательские работы. Грамоты учащихся, сертификаты	2 раза в год
5.4	Вовлечение учащихся в КТД на уровне класса, школы, района, республики	2 балла за отдельное мероприятие 1 параллель – 2 балла, В 1 классе – 1 балл.	Проекты, презентации, план мероприятий, фото и видеоматериалы, приказы	2 раза в год

РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ МО «СЕЛЕНГИНСКИЙ РАЙОН»  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №4 г.ГУСИНООЗЕРСКА  
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ТРУДА Г.Д.ТУЧИНОВА

671160, Республика Бурятия, г. Гусиноозерск, улица Ключевская, № 14-А  
Тел: 8 (30145) 42-4-09, 42-5-34, Факс: 8(30145)42-4-09, e-mail: [school4@selruo.ru](mailto:school4@selruo.ru)

Выписка из протокола № 1  
общего собрания трудового коллектива  
МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска имени Героя социалистического труда Г.Д.Тучинова

от «31 » августа 2020 г.  
Присутствовало: 60  
Отсутствовало: \_\_\_\_\_

Повестка

1. Рассмотрение и принятие коллективного договора на 2020-2023 г.г.
2. Разные вопросы

Выступили:

1. Жигжитова Т.Г. , директор школы
2. Бужеева М.М., председатель профсоюзного комитета школы
3. Баранова Т.Р., член профсоюзного комитета школы

Голосовали за принятие коллективного договора: «за» - 60 чел., «против» - нет,  
«воздержались» - нет.

*Решение: заслушав выступление председателя профсоюзного комитета школы и рассмотрев и обсудив основные положения коллективного договора, общее собрание педагогического коллектива решило принять коллективный договор на 2020-2025 г.г.*

Председатель общего собрания коллектива: М. Джз Т.Г.Жигжитова  
Секретарь: А.А.Гергенова А.А.Гергенова

Введено в действие приказом №1/1  
от «11» января 2021 г



«Утверждаю»

Директор МБОУ СОШ №4  
г.Гусиноозерска имени  
Героя социалистического  
труда Г.Д. Тучинова  
Т.Г. Жигжитова

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

Регистрационный номер: 1

### **Положение «О системе оплаты труда работников МБОУ СОШ №4 г. Гусиноозерска имени Героя социалистического труда Г.Д. Тучинова»**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №4 г. Гусиноозерска имени Героя социалистического труда Г.Д. Тучинова (далее- МБОУ СОШ №4 г. Гусиноозерска).

1.2. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

- Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение - организация, реализующая общеобразовательную программу начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.
- Муниципальное задание - документ, устанавливающий требования к составу, качеству и (или) объему (содержанию), условиям, порядку и результатам оказания муниципальных услуг (выполнения работ).
- Зарботная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).
- Фонд оплаты труда - объем финансовых средств, сформированный в образовательной организации на оплату труда работников с учетом базового фонда оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- Базовый фонд оплаты труда - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников в пределах окладов (должностных окладов), тарифных ставок заработной платы и базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
- Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за

- календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), тарифная ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- Базовая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, - гарантированная часть оплаты труда, определяемая расчетным методом в соответствии с пунктом 4.1. данного Положения и состоящая из общей и специальной частей заработной платы.
- Аудиторная занятость педагогических работников - проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагога.
- Неаудиторная занятость педагогических работников – это дополнительные виды работы с обучающимися.
- Нормативно-подушевое финансирование - это финансирование образовательной организации в расчете на одного обучающегося в соответствии с утвержденными нормативно-правовыми актами.
- Ученико-час - это условная единица, которая вводится для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.
- Общая часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, - выплата, обеспечивающая гарантированную оплату труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также неаудиторной занятости.
- Специальная часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, - выплата, включающая в себя выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.
- Вознаграждение за классное руководство (далее - классное руководство) - ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на которых приказом организации возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).
- Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.
- Стимулирующая часть оплаты труда - выплаты стимулирующего характера за достижение определенных показателей и результатов, входящих в должностные обязанности работников.

1.3. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) общеобразовательной организации формируется ежегодно на новый учебный год на основе нормативно-подушевого финансирования



исходя из унифицированной отчетно-статистической документации по контингенту учащихся (форма ОШ-1) и утверждается приказом МКУ «Селенгинское РУО».

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.6. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, Администрации МО «Селенгинский район», настоящим Положением.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Формирование фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска.

2.1. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска формируется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания.

2.2. Штатное расписание МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска ежегодно утверждается руководителем МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих образовательной организации.

2.3. Доля оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в размере не менее 70% от общего фонда оплаты труда.

3. Распределение фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования.

3.1. Фонд оплаты труда педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей. Заработная плата педагогического работника определяется по формуле:

$$ЗП = (ЗП_{\text{баз}} + ЗП_{\text{kompl}} + B_{\text{мс}} + B_{\text{exp}}) * K, \text{ руб., где:}$$

$ЗП_{\text{баз}}$  – базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исчисляемая, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, и обеспечивающая оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости;

$ЗП_{\text{kompl}}$  – компенсационные выплаты за коэффициент сложности и приоритетности предмета;

$K$  – районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия.

3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4. Распределение и расчет базовой части фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска

#### **4.1. Распределение и расчет базовой части заработной платы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исчисляется, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, и обеспечивает оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

4.2. Аудиторная занятость – объем фактической учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год и оговоренной в трудовом договоре с учетом количества часов по учебному плану, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации.

Учебный план разрабатывается самостоятельно школой в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом, учебными программами с учетом санитарных правил и норм.

4.3. Для определения базовой части оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость применяется условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа – стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается школой самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\Phi O T_{\text{аз}}$ ).

4.4. Базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{баз}} = (C_{\text{уч}} * K_{\text{ун}} * H * Ч_{\text{н}} + H A_2) * D_{\text{обр}}, \text{ руб.}, \text{ где:}$$

$C_{\text{уч}}$  – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$K_{\text{ун}}$  – количество учебных недель в месяц (4,34);

$H$  – количество обучающихся по предмету в каждом классе.

При делении класса на две группы при изучении отдельных предметов, количество обучающихся по предмету в каждом классе определяется по следующей формуле:

$$H = O_{\text{г}} * D_{\text{г}}, \text{ чел., где:}$$

$O_{\text{г}}$  – количество обучающихся по предмету в каждой группе;

$D_{\text{г}}$  – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на две группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II - XI классы), технология (V - XI классы), физическая культура (X - XI классы), информатика - во время проведения практических занятий), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициента	Показатели
1	Класс не делится на группы
	Городской населенный пункт
1,4	учитель работает с одной группой от 17 человек
1,65	учитель работает с одной группой от 14 до 16 человек
2,0	учитель работает с одной группой от 13 человек и менее

Кун - количество учебных недель в месяц (4,34);

Ксл - повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета:

Коэффициент утверждается руководителем МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска имени Героя социалистического труда Г.Д.Тучинова с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации, органом самоуправления организации и определяется на основании следующих критериев:

- участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников, необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, возрастными особенностями учащихся;
- специфика образовательной программы организации, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающего коэффициента (Ксл) могут быть установлены в размере:

0,20 - русский язык, математика, 1 класс, профиль по физике, химии, иностранному языку;

0,15 - иностранные языки, бурятский язык, литература, физика, химия, 2 - 4 классы, профиль по биологии, истории, обществознанию, праву, ОФГ;

0,10 - информатика, биология, география, история, обществознание, право, ОФГ.

$Ч_{\text{н}}$  – количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

$НА_{\text{г}}$  – неаудиторная занятость;

$D_{обр}$  – коэффициент, учитывающий долю трудозатрат при реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий:

0,7 – для педагогических работников, непосредственно осуществляющих реализацию образовательных программ в сетевом формате с применением дистанционных образовательных технологий (учитель);

0,3 – для педагогических работников, осуществляющих подготовительную и вспомогательную функции при реализации образовательных программ в сетевом формате с применением дистанционных образовательных технологий (тьютор).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то расчет производится как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

4.5. Стоимость 1 ученико-часа ( $C_{уч}$ ) рассчитывается по формуле:

$$C_{уч} = \frac{ФОТ_{аз} * 245}{(a_1 * v_1 + a_2 * v_2 + a_3 * v_3 + \dots + a_{11} * v_{11}) * 365}, \text{ руб./ученико-час, где:}$$

ФОТ<sub>аз</sub> – годовой фонд оплаты аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, (включая оплату педагогическим работникам денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями), руб.:

$$ФОТ_{аз} = (N_n * ОП_n + N_o * ОП_o + N_c * ОП_c) * КСВ * A_з / c$$

$N_n, N_o, N_c$  – норматив на оплату труда и начисления на выплаты по оплате труда педагогическим работникам за реализацию образовательных программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в образовательных организациях соответственно;

$ОП_n, ОП_o, ОП_c$  – количество обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования в образовательных организациях соответственно;

КСВ – коэффициент, учитывающий долю стимулирующих выплат, установленный в соотношении базовой и стимулирующей частей заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций в пределах от 0,7 до 1;

$A_з$  – коэффициент аудиторной занятости, установленный в пропорциональном соотношении аудиторной и неаудиторной занятости в пределах от 0,9 до 1;

$c$  – коэффициент совмещения педагогов непосредственно осуществляющих учебный процесс, определенный как отношение количества штатных единиц учителей к фактической среднесписочной численности учителей по состоянию на 01 сентября учебного года.;

245 – количество дней в учебном году;

$a_1, a_2, a_3, \dots, a_{11}$  – количество обучающихся в первых, вторых, третьих, ..., одиннадцатых классах соответственно, чел.;

$B_1, B_2, B_3, \dots, B_{11}$  – годовое количество часов (с учетом деления класса на подгруппы) по учебному плану в первом, втором, третьем, ..., одиннадцатом классах соответственно;

365 – количество дней в году.

4.6. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися: консультации и дополнительные занятия, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), другие виды работ, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанные с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ.

Доля неаудиторной занятости может составлять не более 10% от базовой части ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс. Данное соотношение и порядок распределения неаудиторной занятости определяется самой общеобразовательной организацией исходя из специфики его образовательной программы:

4.6.1. Доплата за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле:

$$НА_z = Ч_{наз} * C_{чназ}, \text{ где:}$$

$НА_z$  – доплата за неаудиторную занятость;

$Ч_{наз}$  – количество часов неаудиторной занятости;

$C_{чназ}$  – стоимость часа неаудиторной занятости.

При распределении часов неаудиторной занятости необходимо учитывать продолжительность рабочего времени для педагогических работников в объеме не более 36 часов в неделю (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями)).

4.6.2. Стоимость часа неаудиторной занятости рассчитывается по формуле:

$$C_{чназ} = ФОТ_{наз} / (ОЧ_{наз} * K_{ун}), \text{ где:}$$

$C_{чназ}$  – расчетная стоимость часа неаудиторной занятости;

$ФОТ_{наз}$  – фонд оплаты неаудиторной занятости в месяц, без учета районного коэффициента, и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, тыс. руб.;

$$\Phi OT_{\text{нз}} = \Phi OT_{\text{аз}} * HA/A_2$$

HA – коэффициент неаудиторной занятости, установленный в пропорциональном соотношении аудиторной и неаудиторной занятости в пределах от 0 до 0,1;

$OЧ_{\text{нз}}$  – общее количество часов неаудиторной занятости в неделю;

$K_{\text{ун}}$  – количество учебных недель в месяц (4,34).

4.7. Начисленная заработная плата за аудиторную занятость педагогических работников общеобразовательных организаций, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже окладов, рекомендуемых Правительством Республики Бурятия по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4.8. Базовая часть заработной платы работников общеобразовательных организаций должна составлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

#### **4.2. Расчет базовой части заработной платы руководителя, заместителя руководителя МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска**

4.2.1. Базовая часть заработной платы руководителя, заместителя руководителя МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска устанавливается на основании трудового договора исходя из среднего размера общей части базовой заработной платы педагогических работников МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска и уровня оплаты труда по следующей формуле:

$ЗПр = Or \times K$ , руб., где:

$ЗПр$  - базовая часть заработной платы руководителя, заместителя руководителя МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска, руб.;

$Or$  - оклад руководителя (заместителя руководителя) МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска, руб.;

$K$  - коэффициент по уровням оплаты труда руководителей общеобразовательных организаций, установленный приказом МКУ «Селенгинское РУО».

$Вст$  - постоянные стимулирующие тарифицируемые выплаты

$Вскр$  – стимулирующие выплаты по результатам труда.

4.2.2. Оклад руководителя, заместителя руководителя МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска устанавливается по следующей формуле:

$Or = Об + Об \times (Kз + Вст + Вскр)$ , руб., где:

$Or$  - оклад руководителя, заместителя руководителя, руб.;

$Об$  - базовый оклад руководителя, заместителя руководителя, руб.

Базовый оклад руководителя МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска определяется путем

деления общей части базовой заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на их штатную численность.

Базовый оклад заместителя руководителя устанавливается на 20-30 процентов ниже базового оклада руководителя МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска.

4.2.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается правовым актом МКУ «Селенгинское РУО» в кратности при штатной численности общеобразовательной организации до 200 единиц от 1 до 4.

При штатной численности организации свыше 200 единиц предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательной организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) может быть установлен в кратности до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

#### **4.3. Расчет базовой части заработной платы работников организации, а исключением руководителя, заместителей и педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс**

4.3.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.3.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

4.3.3. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников приведены в приложении N 1 к настоящему Положению.

4.3.4. Положением об оплате труда МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам по профессиональным квалификационным группам, образующих оклад по квалификационным уровням, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Вознаграждение за классное руководство педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска, реализующие общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на которых приказом образовательной организации возложены функции классного руководителя по организации воспитательной работы с обучающимися в конкретном классе (классах).

5.2. Размер выплаты за классное руководство регулируется нормативно-правовыми актами Республики Бурятия, Российской Федерации.

5.3. Лицам, указанным в пункте 5.1, устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере, установленном нормативно-правовыми актами Республики Бурятия за классное руководство в классе с наполняемостью 25 человек и более. Для классов наполняемостью меньше 25 человек вознаграждение уменьшается пропорционально численности обучающихся.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено действующим законодательством.

6.3. Работникам образовательных организаций производятся следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.3.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

6.3.2. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты к заработной плате;

- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Восточной Сибири.

Размеры указанных коэффициентов и размеры процентных надбавок, а также условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3.3. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска устанавливается доплата по соглашению сторон.



Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

6.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами организаций, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Формирование и распределение фонда стимулирования МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска

7.1. Формирование и распределение фонда стимулирования руководителя общеобразовательной организации

7.1.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.08.2008 №387 «Об утверждении Перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях» состоит из постоянных (тарифицируемых) выплат (Вст) и стимулирующих выплат по результатам труда (Вскр) и составляет до 30% от фонда оплаты труда без учета компенсационных выплат.

Постоянные (тарифицируемые) выплаты рассчитываются по формуле:

$$Вст = ЗП баз * (Ккв + Кзв. + Кст), руб., где:$$

Ккв - коэффициент квалификационной категории педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

Кст - коэффициент стажа;

Кзв - коэффициент почетного звания.

Коэффициент квалификационной категории педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс устанавливается в размерах:

0,2 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию.

1.1.1. Коэффициент стажа устанавливается в размерах:

0,05 – при педагогическом стаже от 5 до 15 лет;

0,10 – при педагогическом стаже от 15 лет и выше.

5.2.3. Коэффициент почетного звания устанавливается в размерах:

0,05 – почетные звания Республики Бурятия;

0,10 – «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»; «Почетный работник в сфере образования Российской Федерации»;

0,15 – «Заслуженный учитель Российской Федерации».

При наличии у работника нескольких оснований для применения повышающего

коэффициента звания, коэффициент применяется по одному (максимальному) основанию.

7.1.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда осуществляются на основании утвержденного Положения о распределении стимулирующих выплат по результатам труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс общеобразовательных организаций, разработанного в соответствии с типовым положением согласно приложению №2 к настоящему постановлению.

7.1.3. Общеобразовательные организации вправе выплачивать иные стимулирующие выплаты педагогическим работникам в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.1.4. Доля стимулирующих выплат по результатам труда устанавливается в объеме не более 10% от фонда оплаты труда педагогических работников без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия.

## **7.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, за исключением руководителей МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска**

7.2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

7.2.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2.3. Конкретные показатели выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия выплат устанавливаются в локальном акте МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. По профессиям рабочих и должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска в соответствии с положениями об оплате труда работников МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска.

8.2. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам МО «Селенгинский район».

8.3. К случаям, не урегулированным настоящим Положением, применяются нормы локальных актов МБОУ СОШ № 4 г. Гусиноозерска в соответствии с действующим законодательством.

Приложение N 1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по группам работников

ПКГ	Квалификационные уровни	Должности, профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада по квалификационной группе (руб.)	Повышающий коэффициент к окладу	Размер оклада по квалификационному уровню (руб.) <*>
<u>Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)</u>					
	4 квалификационный уровень	старший методист; преподаватель-организатор основ	5516	1,06	5847

		безопасности жизнедеятельности; учитель;			
<u>Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570)</u>					
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		Педагог-библиотекарь	5516	1	5516
<u>Оклады по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н)</u>					
ПКГ общетраслевых должностей служащих 2 уровня	1 квалификационный уровень	лаборант, секретарь руководителя	4747	1	4747
ПКГ общетраслевых должностей служащих 3 уровня	1 квалификационный уровень	техник-программист (программист)	5516	1	5516

\* Значение рассчитывается с округлением до целого числа в большую сторону.



### Лист учета корректировок

Коллективного договора МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска имени Героя  
социалистического труда Г.Д.Тучинова на 2020-2023 годы.

№ п/н	Дата корректировки	Что откорректировано	Основание корректировки	Ф.И.О. должностного лица вносившего изменения	Под пись
1	11.01.2021 г	Положение «О системе оплаты работников МБОУ СОШ № 4 г.Гусиноозерска имени Героя социалистического труда Г.Д. Тучинова», рег.номер № 1 от 11.01.2021 г. стр. 48-59	В связи с введением и изменением нормативов в системе оплаты труда педагогических работников Республики Бурятия и на основании постановления Правительства Республики Бурятия № 672 от 09.11.2020 г. «О нормативах финансового обеспечения на получение начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных ОО, дополнительного образования детей в муниципальных ОО»	Директор школы Жигжитова Т.Г.	<i>т. Жигжитова</i>