

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №12»
города Волжска Республики Марий Эл
на 2026-2029 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива
31 августа 2026 года

Подписан сторонами:

От работодателя:

Директор МОУ СШ №12
г. Волжска РМЭ
Т.В. Барсегян
02.09.2026 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации школы
А.В. Низамова
02.09.2026 г.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №12» города Волжска Республики Марий Эл (далее МОУ СШ №12).

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 МОУ СШ №12 и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимущества для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МОУ СШ №12, являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией;
- работодатель в лице его представителя – директора Барсегян Татьяны Владимировны.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4. Коллективный договор продлен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОУ СШ №12.

2. Положение о новой системе оплаты труда работников МОУ СШ №12.

2.1 Порядок определения стажа педагогической работы.

2.2 Объемные показатели деятельности МОУ СШ №12 и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей.

3. Соглашение по охране труда.

4. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5. Перечень работ и профессий, предоставляющих работникам право на бесплатную выдачу мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

6. Положение о премировании, доплатах и надбавках и других видах материального стимулирования работников МОУ СШ №12.

7. Положение о материальной помощи сотрудникам МОУ СШ №12.

8. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим.

9. Положение о правах и дополнительных социальных гарантиях, предоставляемых работникам образования Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №12» города Волжска Республики Марий Эл при подготовке и проведении аттестации.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профсоюзную организацию;

- учет мнения профсоюзной организации;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.17. При осуществлении сторонами контроля над выполнением коллективного договора представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Ежегодно информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

2. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. VI с ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II. Трудовой договор

2. Работодатель обязуется:

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

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о

прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации; работникам, исполняющим свои трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено в соответствии с частью девятой статьи 351.7 настоящего Кодекса.

А также пользуется преимущественным правом на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ч. I ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или при условии её выполнения только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 59 ТК РФ.

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

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

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 ст. 72.2. ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация и др. причины: изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профкомом, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.8. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.9. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.10. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца

(ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил

до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 настоящего Кодекса.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска

национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, до дня возобновления действия трудового договора, но не более трех месяцев.

Срок, указанный в частях двенадцатой и четырнадцатой настоящей статьи, продлевается на период временной нетрудоспособности работника, наступившей после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.12. На основании Статьи 259 ТК РФ запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессии и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников МОУ СШ №12.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 10 % от фонда оплаты труда.

3.3.5. В случае направления работника для профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ), за счет финансовых средств учредителя.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173–177 ТК РФ.

3.3.7. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. (ст. 177 ТК РФ).

3.3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников; в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.9. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаем с учетом мнения профкома.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут

повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать ее социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы без сохранения заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ. (ст.82 ТК РФ)

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также: лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденным представителям первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года).

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.8. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения; сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другими дополнительными гарантиями).

4.9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.10. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ, Приложение к Приказу Минпросвящения Российской Федерации).

18 часов в неделю: учителям 1 - 11 классов, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья); педагогам дополнительного образования.

30 часов в неделю: инструктор по физической культуре, воспитатель.

36 часов в неделю: педагогу-психологу; социальному педагогу; старшему вожатому; педагогу-организатору.

40 часов в неделю: педагогу-библиотекарю. (Приложение к Приказу Минпросвящения Российской Федерации от 04.04.2025 г. N 269).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. (Приложение к Приказу Минпросвящения Российской Федерации).

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальными актами, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника. (п.6 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации).

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется на основании требования СанПин 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни не планировать. 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 учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение к работе в выходные и праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

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

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год, если это предусмотрено коллективным договором и (или) отраслевым (межотраслевым) соглашением, распространяющимся на данного работодателя.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

5.11. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.12. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.13. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

По условиям труда продолжительность работы в ночное время уравнивать с продолжительностью работы в дневное время в соответствии с ч. III ст. 96 ТК РФ.

5.14. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

- заместитель директора по АХЧ;
- заведующая канцелярией;
- педагог-библиотекарь;
- медсестра бассейна.

5.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их

учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

5.17. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени, в соответствии с трудовым договором.

5.18. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

5.19. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставлять выходные дни – при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд.

Общим выходным днем является воскресенье.

5.20. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительность не менее 30 календарных дней.

5.21. Работодатель обязуется:

5.22.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- за ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ) день устанавливается для работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 дней;

5.22.2. С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с профкомом предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы из внебюджетных средств в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы -5 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации 3 дня и членам профкома 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 дня.

5.22.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании», ст. 335 ТК РФ).

5.22.4. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников- до трех календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;
- работникам, фактически проживающим в жилых помещениях, находящихся в зонах чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в случае нарушения условий их жизнедеятельности и утраты ими имущества в результате указанных чрезвычайных ситуаций федерального, межрегионального, регионального,

межмуниципального или муниципального характера - до пяти календарных дней в порядке и на условиях, которые установлены Правительством Российской Федерации;
- других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер оклада педагогических работников устанавливается путем произведения базовой составляющей ставки (оклада) на повышающий коэффициент в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для педагогов могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число текущего месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой отраслевой системой оплаты труда, предусмотренной Положением о новой системе оплаты труда работников (Приложение № 2) и Положением о премировании, доплатах и надбавках и других видах материального стимулирования работников (Приложение №6), а так же Положением о материальной помощи сотрудникам школы (Приложение №7), и включает в себя:

- ставку (оклад) по занимаемой должности;
- выплаты компенсационного характера: доплат за работу в ночное время в связи с вредными и опасными условиями труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширением зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде);
- выплаты стимулирующего характера: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за стаж работы, выплаты за качество выполняемых работ;
- выполнение функций классного руководителя – предусмотреть выплату педагогическим работникам государственных образовательных учреждений и муниципальных образовательных учреждений из расчета 45 рублей за одного обучающегося в классе.
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

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

6.5. На учителей и других педагогических работников, а также работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями. Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

6.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

6.8. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.9. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Заработную плату выплачивают два раза в месяц в следующие сроки: 15 и 30 числа каждого месяца: авансовые и расчетные выплаты. Если день выдачи приходится на выходной день, в этом случае плата производится в день перед выходным;

- расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;
- форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
- заработная плата перечисляется на банковские карточки.

6.12.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме;

- оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ;

6.12.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.12.4. **Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретный размер оплаты сверхурочной работы определяются коллективным договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, локальным нормативным актом. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.**

6.12.5. За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере – 2/3 от средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ), рассчитанных пропорционально времени простоя;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 2/3 от тарифной ставки (ст. 157 ТК РФ);

6.12.6. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.12.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.12.8. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

6.12.9. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.12.10. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.12.11. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ) в размере 35%.

6.12.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам образовательных организаций по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, но не менее 4% (Приложение № 10).

Повышенная оплата работнику осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.

6.12.13. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера (Приложение №6) с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.

6.12.14. Работнику (в т.ч. совместителю), выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющую обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, закрепленному в локальном акте учреждения.

6.12.15. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 6.14 настоящего коллективного договора ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.21 настоящего коллективного договора, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

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

7.2.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве, ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии.

7.2.3. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

7.2.4. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо со смертью работника.

7.2.5. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного пособия в размере 1000,00 рублей следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

7.2.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.7. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с

этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

7.2.8. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 2000,00 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.2.9. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по инвалидности, в связи с несчастным случаем на производстве по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (Приложение № 06).

7.2.10. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни и предоставление в связи с этим дней отдыха.

7.2.11. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.12. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок 1 день.

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

7.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.14. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2.15. Возмещать компенсацию за проезд работникам, проживающим в другом микрорайоне, чем расположено образовательное учреждение, если расстояние до места работы не менее 10 километров, не менее 2000 руб. из стимулирующего фонда оплаты труда.

7.2.16. По соглашению сторон трудового договора устанавливать повышение выходных пособий (часть четвертая ст. 178 ТК РФ) из фонда оплаты труда.

Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

7.2.17. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям,

предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

7.2.18. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, сохранить за ними ранее установленные доплаты.

7.3 В соответствии с письмом Минпросвещения России № 08-1510, Общероссийского Профсоюза образования № 394 от 17.08.2023, Приказом №276 от 07.04.2014 г. Минобрнауки России «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Порядок), стороны договорились:

7.3.1. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории сроком не более 2-х лет, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4месяца и более);
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- выхода на работу после нахождения в отпуске до одного года;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или сокращением численности и штата работников образовательной организации или сокращения учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;
- призыва в ряды Вооружённых сил России;
- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации, оплата труда в таком случае осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- в случае завоевания первого места в республиканском, районном (городском) профессиональном конкурсе «Учитель года», в рамках приоритетного национального проекта «Образование» и других профессиональных конкурсах;
- в случае окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания).
- вынужденного перехода на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории;
- увольнения по причине сокращения численности или штата работников образовательной организации или учебной нагрузки в период отсутствия работы по специальности;
- при получении кандидатской и докторской степеней;
- членам республиканской аттестационной комиссии;
- педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад;

В случае перевода педагогического работника на другую педагогическую должность по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью за работником сохраняется оплата труда.

7.3.2. При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться иной формой ее проведения:

- при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности (независимо от срока их получения);
- победители, лауреаты профессиональных конкурсов, проводимых на уровне Российской Федерации и Республики Марий Эл.

Работникам, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, после истечения срока действия квалификационной категории оплату труда производить по ранее имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.3.3. Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу по заявлению работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.4. Педагогическим работникам, достигшим пенсионного возраста в год очередной аттестации и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года, до конца учебного года производить оплату труда по согласованию с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.3.5. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательной организации или уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической работы оплата труда производится по ранее имевшейся квалификационной категории до окончания срока её действия, а в случае истечения срока её действия по решению работодателя оплата труда может производиться с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), оплата труда в таком случае осуществляется на срок до двух лет, если законодательством Республики Марий Эл не установлено иное.

7.3.6. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) согласно Приложению № 15.

7.3.7. Оплата труда педагогического работника в указанных случаях, устанавливается приказом руководителя образовательной организации по заявлению работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.8. Другие случаи сохранения оплаты труда с учетом ранее имеющейся квалификационной категории могут быть урегулированы коллективными договорами образовательных организаций.

7.3.9. В связи с производственной необходимостью, работодатель на основании п. 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н и п.23 Порядка аттестации может принять на работу на педагогическую должность «лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающим достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

7.3.10. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н, прошедшие процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности могут претендовать на установление квалификационных категорий в соответствии с вышеназванным Порядком аттестации.

При приеме на педагогические должности лиц, не имеющих педагогического образования, следует руководствоваться положениями письма Министерства образования и науки Российской Федерации № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 505 от 3 декабря 2014 г., «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276».

7.3.11. Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам наказывается штрафом в размере до двух тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Примечание. Предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 03) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 5 % от фонда оплаты труда.

8.3. Провести в учреждении специальную оценку труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. III ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (с. 220 ТК РФ).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228, 229, 230, 230).

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. Работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Совместно с профкомом обеспечить в учреждении создание комиссии по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно - общественный контроль, не реже одного раза в месяц – «День охраны труда», смотр-конкурсы по охране труда.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.18. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.21. Оборудовать комнату для отдыха сотрудников.

8.22. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств

индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.23. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.24. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных п. 7.2.8 настоящего коллективного договора.

8.25. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 2 часа рабочего времени с сохранением за это время среднего заработка.

8.26. Ввести в штаты учреждения специалиста по охране труда или привлечь специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда на основе гражданско-правового договора (при численности работников менее 50 чел.).

8.27. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

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

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

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

8.29. Работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию, предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день получения и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

8.30. Работодатель обеспечивает недопущение дискриминации работников по признаку наличия ВИЧ-инфекции. Все мероприятия по охране труда, включая медицинские осмотры, проводятся с соблюдением врачебной тайны и прав работника, установленных законодательством Российской Федерации.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации (профкома) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором – работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленных законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

9.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.6. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. За счет средств надтарифного фонда учреждения производить ежемесячные выплаты председателю профкома до 30% (ст. 377 ТК РФ) от должностного оклада.

9.8. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий, а также для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

9.9. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя и заместителя председателя профкома и течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.10. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе с работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (Приложения № 2, 6, 7) (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выбранного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.14. Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.16. Предоставлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.17. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

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

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде:

10.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль над его выполнением;

10.3. Совместно с представителем работодателя (директором) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

10.4. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

10.6. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

10.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

10.9. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетании, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

10.14. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

10.15. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, социальных гарантий и льгот работникам учреждения, требует устранения выявленных недостатков.

10.16. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о

труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.19. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.20. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.21. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

10.22. Ежегодно участвовать в смотре- конкурсе состояния охраны труда.

10.23. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

11.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

11.9. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КОАП).

11.10. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОУ СШ №12.
2. Положение о системе оплаты труда работников МОУ СШ №12.
 - 2.1. Порядок определения стажа педагогической работы
 - 2.2. Объемные показатели деятельности МОУ СШ №12 и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
5. Перечень профессий предоставляющих работникам право на смывающие и (или) обезвреживающие средства.
6. Положение о премировании, доплатах и надбавках и других видах материального стимулирования работников МОУ СШ №12.
7. Положение о материальной помощи сотрудникам МОУ СШ №12.
8. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим.
9. Положение о правах и дополнительных социальных гарантиях, предоставляемых работникам образования Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №12» города Волжска Республики Марий Эл при подготовке и проведении аттестации.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников МОУ СШ №12 2 сентября 2026 года.

От работодателя:

Директор школы



Т.В. Барсегян
«02» 09 2026 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации школы



А.В. Низамова
«02» 09 2026 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома МОУ СШ №12
А.В.Низамова
«09» 2026 г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ СШ №12
Т.В.Барсегян
«09» 2026 г.



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка для работников
Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школы №12»
города Волжска Республики Марий Эл

I. Общие положения

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым Кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым Кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации – локальный, нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

II. Порядок приема, перевода или увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной школе.

2.2. Трудовой договор между работником и учреждением заключается в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Условия договора не могут быть хуже условий, гарантированных трудовым законодательством. Приказ объявляется работнику под расписку.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.4. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют выписку из трудовой книжки, заверенную администрацией по месту основной работы.

2.5. При приеме на работу работника до подписания трудового договора или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом учреждения;
- б) Коллективным договором;
- в) Правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) Должностными инструкциями;
- д) Приказами по охране труда и пожарной безопасности. Провести вводный инструктаж по охране труда;
- е) Положениями о защите персональных данных обучающихся и работников школы.

2.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. (ст. 77, п.1, 2 ст. 336 ТК РФ).

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое включает в себя:

- анкету;
- автобиографию;
- заверенные копии документов предъявляемых при приеме на работу (кроме копии трудовой книжки);
- копии документов о квалификации (аттестационный лист);
- профессиональной подготовке (копии удостоверений повышения квалификации);
- согласие на обработку персональных данных, договор о конфиденциальности;
- заявления и выписки из приказов о назначении, переводе, увольнении;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- копия ИНН (по желанию работника).

Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в школе.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника (ст. 72 ТК РФ).

2.10. В связи с изменениями в организации труда в школе (изменения количества классов, учебного плана; режима работы школы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается по продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность об

изменении существенных условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК РФ.

2.11. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- в связи с сокращением штата или численности работников, либо по несоответствию занимаемой должности допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, и по получении предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа школы.
 - за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);
 - за прогула, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (п.6а ст. ст.81 ТК РФ);
 - за появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (п.6б ст.81 ТК РФ);
 - за разглашение персональных данных (п.6в ст.81 ТК РФ);
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавала реальную угрозу наступлению таких последствий (п.6д, ст.81 ТК РФ);
 - за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации (п.7 ст.81 ТК РФ);
 - за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы (п.8 ст.81 ТК РФ);
- производятся при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа школы (ст.373 ТК РФ).

2.12. В день увольнения работодатель школы выдает увольняемому работнику надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

II. Права работников

3.1. Работники школы имеют право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Отпуск, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

- 3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 3.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.
- 3.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 3.1.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формами.
- 3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении трудовых договоров, соглашений.
- 3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 3.1.12. Разрешение индивидуальных и трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.
- 3.1.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.
- 3.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.2. Педагогические работники имеют право на:

- 3.2.1. Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 3.2.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).
- 3.2.3. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. (п. 5.20.3 раздела V Коллективного Договора).

III. Обязанности работников

4.1. Работники школы обязаны:

- 4.1.1. Работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава средней общеобразовательной школы и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда; вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- 4.1.2. Стремиться к повышению качества выполняемой работы, строго соблюдать исполнительную дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов труда;
- 4.1.3. Быть примером в поведении и выполнении морального долга как в школе, так и вне школы;
- 4.1.4. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

4.1.5. Полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

4.1.6. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) (в ред. Федерального закона №185-ФЗ от 02.07.2013г).;

4.1.7. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а так же внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

4.1.8. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях и на территории школы.

4.1.9. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

4.1.10. Беречь имущество школы, бережно использовать материалы, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду.

4.1.11. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленные документы, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ:

-рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;

-журнал учета успеваемости;

-журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);

-план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя);

-характеристика на обучающегося (по запросу).

4.2. Педагогические работники обязаны:

4.2.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

4.2.2. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

4.2.3. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

4.2.4. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

4.2.5. Безусловно выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

4.2.6. Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

4.2.7. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

4.2.8. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

4.2.9. Педагогические работники, в том числе, обязаны учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья. Инвалидами (детьми-инвалидами) в части реализации адаптированных образовательных программ. Использования форм, методов и средств обучения и воспитания, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями и центрами психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

- 4.2.10. Систематически повышать свой профессиональный уровень.
- 4.2.11. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.
- 4.2.12. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и обучающихся.
- 4.2.13. Педагогические работники школы несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и перемен, внеклассной работы, экскурсий, походов и других организованных выходов за пределы школы.
- 4.2.14. После окончания учебных занятий сдать на хранение классный журнал в специально отведенное для него место.
- 4.2.15. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

4.3. Классный руководитель обязан:

- 4.3.1. В соответствии с расписанием и планом воспитательной работы еженедельно проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год. Установить единый день проведения классных часов – среда с 8:00 до 8:30.
- 4.3.2. Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год, классные родительские собрания.
- 4.3.3. Классный руководитель обязан два раза в месяц проводить проверку выставления оценок в дневниках учащихся.

4.4. Работникам школы запрещается:

- 4.4.1. Курить (п. 1 части 1 ст.12 Федерального закона от 23.02.2013 №15-ФЗ), распивать спиртные напитки на территории школы.
- 4.4.2. Отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей.
- 4.4.3. Не допускается оставлять учеников одних в закрытых помещениях.
- 4.4.4. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.
- 4.4.5. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

4.5. Педагогическим работникам запрещается:

- 4.5.1. Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы.
- 4.5.2. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними.
- 4.5.3. Удалять учащегося с уроков.
- 4.5.4. Учитель не имеет права не допускать опоздавших до занятий и удалять с урока без разрешения администрации школы. В случае систематических опозданий учащихся на занятия, а также пропусков уроков, учитель обязан поставить в известность классного руководителя. Классный руководитель ставит в известность заместителя директора и родителей учащихся.
- 4.5.5. Использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо

неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации (Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ).

4.6. Директор школы обязан:

4.6.1. Организовать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий рабочий год.

4.6.2. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

4.6.3. Осуществлять контроль за качеством образовательного процесса путем посещения и разбора уроков, проведения административных контрольных работ и т.д., соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков.

4.6.4. Своевременно рассматривать предложение работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять лучших работников.

4.6.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

4.6.6. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

4.6.7. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

4.6.8. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утвержденными не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурства во внерабочее время или за привлечение к работе в связи с производственной необходимостью.

4.6.9. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками школы.

4.6.10. Заместитель директора своевременно предупреждает учителей и учащихся о замене уроков.

4.6.11. Своевременно выплачивать заработную плату два раза в месяц, согласно установленным срокам: 15 и 30 числа месяца.

4.7. Порядок предоставления дополнительных дней отдыха:

- Дополнительный день отдыха предоставляется директором школы после согласования с заместителем директора за дополнительную работу педагога в связи с производственной необходимостью.

- После выполненной работы в специальную тетрадь учета отмечается количество дополнительных дней отдыха.

- Дополнительные дни отдыха предоставляются в каникулярное время по заявлению, согласованному с заместителем директора.

- На работника, использующего дополнительные дни отдыха без согласования с администрацией школы, накладывается дисциплинарное взыскание.

4.8. В школе устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, работников:

- урок начинается и заканчивается по звонку;
- каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности учащихся;
- воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя;
- обращение к учащимся должно быть уважительным;
- учитель в самом начале урока требует полной готовности учеников к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания;
- учитель вырабатывает спокойный, сдержанный тон;
- запрещается крик, оскорбление ученика;
- требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме;
- все учителя, работающие в одном классе, укрепляют доверие учащихся к учителям на основе межпредметных связей, взаимоуважения друг к другу;
- поиск новых методов, форм, средств общения и воспитания, их обсуждение является постоянным атрибутом работы школы.

4.8.1. Работники школы обязаны во всяких приходах посторонних лиц ставить в известность дежурного администратора. Посторонним лицам запрещается присутствовать на уроках без согласования с учителем или администратором.

4.8.2. По окончании рабочего времени кабинеты закрываются на ключ. Ключ сдается вахтеру школы после соответствующей записи в журнале о его сдаче.

4.8.3. В случае чрезвычайных ситуаций учитель организует вывод учащихся из здания школы, согласно утвержденному плану эвакуации.

IV. Рабочее время и его использование

5.1. Продолжительность рабочей недели:

5.1.1. Для администрации школы (заместителей директора), педагогических работников и работников из числа обслуживающего персонала (уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию зданий) устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

5.1.2. Для учебно-вспомогательного персонала, работников столовой, прочих педагогических работников – устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.1.3. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Директора при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Коллективным договором (раздел V).

5.1.4. У сторожа нормальная продолжительность рабочего времени. Но по условиям производства (работы) в организации в целом не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, поэтому в организации ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. (ст. 104 ТК РФ). В будние дни продолжительность работы сторожа составляет 12 часов, в субботу 18 часов, в выходные и праздничные дни - 24 часа. Работа производится в соответствии с графиком сменности, составленным работодателем, с учетом мнения представительного мнения работников учреждения. Работа в течение двух смен подряд запрещается. (ст. 103 ТК РФ)

5.1.5. Продолжительность рабочей недели определяется Коллективным оговором (раздел V).

5.1.6. Сменная работа устанавливается для следующих категорий работников уборщики служебных помещений.

5.1.7. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики работы утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным органом и предусматривает время начала и окончания работы (ст.103 ТК РФ). Графики объявляются работнику под роспись не позже чем за один месяц до их введения в действие.

5.1.8. Педагогическим работникам, там, где это возможно, предусматривается один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.2. Рабочий день педагогических работников:

5.2.1. Должен начинаться не позднее, чем за 10 мин. до начала занятий. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

5.2.2. Рабочий день для педагогических работников может быть увеличен в случаях:

- проведение педсоветов;
- совещаний при директоре, зам.директора, заседаниях методического совета, методических объединений, семинаров;
- вследствие задействования педагогического работника, как заменяющего заболевшего или по другим причинам отсутствующего учителя;
- во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой или исполнением своего функционала (ведение документации, отчетность о посещаемости и успеваемости и др.).

5.2.3. Расписание занятий составляется администрацией школы или ответственным за расписание, на основании требования СанПин 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях". При составлении расписаний учебных занятий следует исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются. (Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.06г. №69)

5.3. Перерывы для отдыха и питания:

5.3.1. Для педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала, сторожей перерыв для приема (и отдыха) пищи не устанавливается. Работникам предоставляется возможность приема пищи на рабочем месте в рабочее время по усмотрению работника. (ст. 108 ТК РФ)

Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками в столовой (Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.06г. №69).

5.3.2. Для администрации школы устанавливается перерыв длительностью 30 минут: с 12.00 до 12.30.

5.3.3. Местами для отдыха и приема пищи обслуживающего персонала и сторожей является рабочее место. (ст.108 ТК РФ).

5.4. Режим рабочего времени работников в каникулярный период.

5.4.1. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов.

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

5.4.3. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.4.4. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.4.5. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний. (Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.06г. №69).

5.5. Учебная нагрузка педагогических работников.

Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает директор школы по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При этом:

а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность классов и объем учебной нагрузки;

б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;

в) объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года, а также изменения характера работы возможно только по взаимному согласию сторон.

5.6. Директор школы:

5.6.1. Привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после окончания занятий данного педагога. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным органом. Из числа педагогических работников, заместителей директора школы директор назначает дежурного администратора. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утвержденного директором графика дежурств и специально выбранного функционала.

5.6.2. Организует учет явки на работу и уход с нее всех работников школы.

5.6.3. Устанавливает единый день совещаний, собраний трудового коллектива: по понедельникам с 13:40 до 14:20.

5.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутришкольных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух

часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до полутора часов.

5.8. Администрация школы, заведующая хозяйством, заведующая канцелярией, воспитатели, социальные педагоги, педагог-библиотекарь, педагог-психолог расписываются в тетради контроля, отмечая время прихода и ухода с работы. В библиотеке вывешивается график работы библиотеки.

5.9. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности и предупредить о первом дне выхода на работу.

V. Поощрения за успехи в работе.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- награждение нагрудным знаком «Почетный работник общего образования»;
- представление к званиям «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл».

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим профсоюзным органом школы.

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку работника.

VI. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении 2-х рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ).

Рассмотрение дисциплинарных нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава школы может быть проведено только при поступлении обращения от родителей (законных представителей) в органы управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность. Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению администрацией школы с привлечением обучающихся, родителей (законных представителей) (ст.45 п.1 Федеральный Закон “Об образовании в Российской Федерации”).

7.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

7.5. Взыскание объявляется приказом по школе. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

7.6. К работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не применяются в течение срока действия этих взысканий.

7.7. Взыскание автоматически снимается, и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Директор школы вправе снять взыскание досрочно по ходатайству непосредственно руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

7.8. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания применяется за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка), если уже применялись меры дисциплинарного или общественного воздействия, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения. (пункт 3 часть первая статьи 192 ТК РФ).

7.9. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального проступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в т.ч. и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие общественному положению педагога.

7.10. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, учитывается при прохождении ими аттестации.

VII. Техника безопасности и производственная санитария

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законодательством, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда, предписания трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2. Руководители школы при обеспечении мер по охране труда должны руководствоваться Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ», отраслевой программой по улучшению условий труда, отраслевым стандартом управления охраной труда (ОСТ – 01-2001), типовым положением о порядке обучения и проверки знаний по охране труда в системе образования, положениями о порядке расследования, учета и оформления несчастных случаев.

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

8.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране труда и здоровья детей, действующие для школ. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

8.5. Руководитель обязан выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.

8.6. Руководитель школы, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по коллективному договору, либо препятствующие деятельности российской трудовой инспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ и Республики Марий Эл.

Правила внутреннего распорядка для работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средней школы №12» являются едиными и обязаны исполняться всеми работниками школы без исключения. Контроль за соблюдением правил возложен на администрацию школы и профсоюзный комитет. Данные правила утверждены директором школы Т.В.Барсемян с учетом мнения профсоюзного комитета и являются приложением к коллективному договору.

Приняты на собрании трудового коллектива.
Протокол № 1 от 31 августа 2026 года

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома МОУ СШ №12

Профсоюзная организация
школы № 12

г. Волжска
Республики
Марий Эл

2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ СШ №12
Т.В. Барсегян
« 02 » 09 2026 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №12» города Волжска Республики Марий Эл

1. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №12» города Волжска Республики Марий Эл (далее Школы), регулирует правоотношения по оплате труда работников школы.

2. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в Школе устанавливается настоящим положением, разработанным на основании следующих локальных нормативных актов:

- Постановление администрации городского округа «Город Волжск» от 26 января 2018 №71 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Волжск»» (изменения № 318 от 27.03.2018г.; изменения №176 от 03.03.2026г.);

- Постановление №1558 от 25.12.2017г. «О повышении размера оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Волжск»»;

4. Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. 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.

6. Введение в Школе новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера).

7. Оплата труда работников Школы устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) профессиональной квалификационной группы;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты устанавливаются согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение

книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 01.09.2013 года.

12. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н:

12.1 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	инструктор по физической культуре старший вожатый	9073,00
2	педагог дополнительного образования, педагог организатор, социальный педагог	10002,00
3	воспитатель педагог-психолог	10469,00
4	педагог-библиотекарь преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель -логопед	10931,00

12.2. Базовый должностной оклад педагогических работников, осуществляющих трудовую функцию по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области воспитания», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от января 2023 года № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания», устанавливается в размере 10931 рубль.

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1 наличия среднего профессионального образования или высшего образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

13.1.2 наличия квалификационной категории:

- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с тарифными разрядами, предусмотренными единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих»:

Тарифный разряд в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	5279,00
2 разряд	5655,00
3 разряд	5841,00
4 разряд	6221,00
5 разряд	6596,00
6 разряд	6972,00
7 разряд	7912,00

15. Базовые должностные оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н: «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

15.1. Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	лаборант заведующий канцелярией заведующий складом (кладовщик) заведующий хозяйством и другие должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6786,00 7161,00 7161,00
	заведующий производством	7535,00

15.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
2	инженер по охране труда и технике безопасности инженер-программист (программист)	8289,00 8289,00

15.3 Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал »

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
3	Медицинская сестра	7764,00

16. С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12-15 настоящего Положения:

16.1. За работу в учреждениях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам:

- педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;
- другим работникам, за работу в учреждениях (отделениях, классах, группах) осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам - 1,15;

16.2. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в стационарном лечебном учреждении, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам), тифлопедагогам, сурдопедагогам, олигофренопедагогам – 1,2;

16.3. Специалистам центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи – 1,2.

16.4. Учителям общеобразовательных учреждений (классов, групп) с обучением на родном языке, расположенных в сельских населенных пунктах и поселках городского типа, за часы занятий по русскому языку в 1-11 классах и литературе на русском языке в 5-11 классах -1,15 ; учителям родного языка и литературы общеобразовательных учреждений (классов, групп) с обучением на русском языке; учителям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка - 1,15.

16.5 Учителям общеобразовательных организаций за сложность и приоритетность предметов естественно- научного цикла (математика, физика, химия, биология, информатика) - 1.1

17. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 16 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 16 настоящего Положения, с учетом абзаца третьего пункта 11 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

18. К компенсационным выплатам относятся:

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

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

20. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждения в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере:

- до 12 процентов ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда;

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в локальном нормативном акте (Приложение №10).

21. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

21.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В Школе каждый час работы в ночное время (в период с 22:00 до 06:00) оплачивается в повышенном размере не ниже 50 процентов часовой ставки (оклада).

22.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы;

-день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного календарного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной день или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой-третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя».

22.3. При составлении расписаний учебных занятий следует исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

22.4. Работникам учреждений, привлекаемым для работы в оздоровительных учреждениях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий за систематическую переработку сверх

нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

22.5. Работникам Школы, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

22.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

22.7. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: осуществление функций классного руководителя; проверка письменных работ обучающегося, определенных образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности в соответствии с утвержденным учебным планом образовательной организации; осуществление работ в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтной комиссии, технических специалистов и ассистентов для лиц с ограниченными возможностями здоровья при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования; выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников; проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана образовательной организации; заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками; руководство предметной, цикловой и методической комиссией, методическими объединениями, проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации, работа с родителями и другие работы, не относящиеся к аудиторной деятельности, но непосредственно связанные с организацией деятельности учреждения.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется Руководителем учреждения и закрепляется в коллективном договоре (приложение № 6 к коллективному договору), в локальном нормативном акте учреждения.

23. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

24. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Стимулирующие выплаты

25. К стимулирующим выплатам относятся:

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

26. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

27. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

27.1. за наличие почетного звания:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2000 рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1500 рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждения, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

27.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки: нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» – до 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

28. Надбавка за стаж работы устанавливается:

28.1. Педагогическим работникам – за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу – за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

- от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;
- от 10 до 20 лет - до 20 процентов;
- свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Порядком согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

28.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации и заключившим в течение трех лет после дня окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливается надбавка в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада (далее в настоящем подпункте - надбавка) на трехлетний период со дня трудоустройства в учреждение.

В случае увольнения педагогического работника в период реализации права на надбавку, указанного в абзаце третьем настоящего подпункта, ее выплата приостанавливается.

При повторном заключении педагогическим работником трудового договора по педагогической специальности (должности) с этим же учреждением или с другим учреждением выплата надбавки возобновляется, при этом период выплаты надбавки в совокупности не может превышать три года с учетом периода реализации права на надбавку, который не может быть более шести лет со дня окончания образовательной

организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.».

29. Премии по итогам работы:

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или Положением о премировании, доплатах и надбавках и других видах материального стимулирования работников Школы (приложение № 6 к коллективному договору).

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с Положением о премировании, доплатах и надбавках и других видах материального стимулирования работников Школы, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат.

30. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

31. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269

«О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» и приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 апреля 2025 г.

№ 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки».

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) в учреждении для заместителей руководителя и иных работников учреждения определяется ежегодно на начало учебного года, устанавливается локальным нормативным актом учреждения и предусматривается в трудовом договоре.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения, в том числе ее содержание, объем, срок выполнения и размеры оплаты, а также иная его работа на условиях совмещения и совместительства осуществляется с согласия муниципального учреждения МУОО администрации городского округа «Город Волжск».

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения, которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Муниципальным учреждением «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск» (далее - МУОО), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Верхнего предела объема педагогической (преподавательской) работы, который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено.

32. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Школе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

В случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется отдельно по полугодиям.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

33. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится на начало каждого учебного триместра

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы текущего учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

34. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

35. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные педагогическими работниками при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

36. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

- профессор, доктор наук – 0,06;
- доцент, кандидат наук – 0,04;
- лица, не имеющие ученой степени (ученого звания) – 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

V. Условия оплаты труда Руководителя и заместителей руководителя

37. Заработная плата заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором с МУОО, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению № 3 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной
--------------------------------------	--

	платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

39. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов Руководителя Школы.

«Заместителю директора учреждения выплаты компенсационного стимулирующего характера производятся в порядке и размерах, определенных коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором с учетом требований Трудового Кодекса Российской Федерации и настоящего Положения».

Руководителю учреждения компенсационного стимулирующего характера производятся на основании приказа муниципального учреждения «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск»»

40. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

41. МУОО может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными МУОО, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

42. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), устанавливается МУОО в кратности от 1 до 8.

VI. Другие вопросы оплаты труда

43. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается МУОО.

44. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного МУОО.

45. На основе данного Положения школа разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Принято на собрании трудового коллектива.

Протокол № 1 от 31 августа 2026 года.

Приложение №2
к коллективному договору
от «___» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Муниципального общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №12»
города Волжска Республики Марий Эл



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома
А.В. Низмова
20 26 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ СШ №12
Т.В. Барсегян
20 26 г.

ПОРЯДОК определения стажа педагогической работы

1. Стаж педагогической деятельности определяется в соответствии с трудовой книжкой педагогического работника (при наличии) и (или) сведениями о его трудовой деятельности, содержащимися в информационных системах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – сведения о трудовой деятельности)..

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности, может быть установлен на основании справок о работе, выданных образовательными организациями и организации, подтверждающих стаж работы педагогического работника по специальности, в том числе приказов, послужных и тарификационных списков, книг учета личного состава, табельных книг, архивных описей. Справки о работе должны содержать подпись руководителя организации либо лица, его заменяющего, печать организации, данные о наименовании организации, должности и времени работы педагогического работника в указанной должности, дату выдачи, а также реквизиты документов, сведения, на основании которых подготовлена справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается работа на педагогических должностях, определенных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

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

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

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

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1;

4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей

школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, образовательных организациях высшего образования профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Приложения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности и защиты Родины);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется Руководителю Учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (по педагогической направленности).

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

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

Приняты на собрании трудового коллектива.

Протокол № 1 от 31 августа 2026 года.



Председатель профкома
организация А.В. Низамова
школы № 12
г. Волжска
20 26 г



Утверждаю:
Директор МОУ СШ №12
Т.В. Барсегян
«09» 20 26 г.

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
деятельности МОУ СШ №12 г.Волжска РМЭ
и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей

I. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений

1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений (далее - учреждения) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: количество обучающихся (воспитанников), численность работников учреждения, сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объем работы по управлению учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Кол-во баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в организации	за каждого обучающе- гося	0,4
2.	Сетевые формы организации образовательных программ	за наличие	10
3.	Количество дошкольных групп в организации	за каждую групп	10
4.	Количество обучающихся, проживающих в интернате, находящемся на балансе организации.	за каждого обучающегося	0,2
5.	Обучение по индивидуальным учебным планам	За наличие	5
6.	Количество групп продленного дня в организации	за наличие	10
7.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающе- гося	0,5

8.	Количество педагогических работников в организации	за каждого работника. доп-но за каждого работника, первую кв-ую кат-ию. доп-но за каждого работника, с высшей кв-ой кат-ей или уч. степенью	1 0,1 0,2
9.	Количество молодых педагогических работников со стажем работы до 3 лет после окончания учреждения проф-ой обр-ой орг-ии или обр-ой орг-ии высшего образования	за каждого работника	0,5
10.	Наличие на балансе организации зданий используемых для организации общеобр-го процесса и проживания обучающихся	за каждое здание	5
11.	Наличие оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра	за каждую единицу	3
12.	Наличие на балансе организации исправных автотранспортных средств, сельскохозяйственных маши	за каждую единицу	3
13.	Наличие уч-го. хоз-ва, подс. хоз-ва,	за каждую единицу	5
14.	Наличие спортивной инфраструктуры (собственного спортивного зала, открытых плоскостных физкультурно-спортивных сооружений, бассейна)	за каждую единицу	5
15.	Наличие лагерей дн-го пребывания, трудовых оздор-ых лагерей, организуемых образовательным учреждением	за каждую единицу	10
16.	Наличие собственной столовой	за наличие	5
17.	Организация транспортного обеспечения обучающихся к месту обучения и обратно	за наличие	10
18.	Использование дистанционных образовательных технологий при реализации основных/дополнительных образовательных программ	за наличие	5 5
19.	Наличие библиотеки с доступом к информационно-коммуникационной сети «Интернет»	за наличие	10
20.	Организация и проведение государственной итоговой аттестации. Работы региональной точки ввода данных в федеральную информационную систему.	за каждое направление	20
21.	Функционирование инновационных	за каждую площадку	10

	площадок		
22.	Наличие договоров о целевом обучении, при заключении которых организация рассматривается в качестве места осуществления трудовой деятельности граждан в соответствии с полученной ими квалификацией.	за каждый договор	10
23.	Наличие на базе организации объектов, созданных в рамках реализации нац. проекта «Образование» (дет. технопарк «Кванториум», региональный центр выявления, поддержки и развития способностей и талантов детей и молодежи, центр образования естественнонаучной и технологической направленностей «Точка роста», центр цифрового образования детей «IT – клуб»), центров одаренных детей.	за каждое направление	10
24.	Количество студентов-практикантов	за каждого студента	3

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
I	II	III	IV
свыше 400	до 400	до 300	до 200

II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

4. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Муниципальным учреждением «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск» (далее - МУОО) с учетом общего количества баллов по показателям на основании документов, подтверждающих соответствующий объем деятельности учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При достижении высоких и стабильных результатов и значительном увеличении объема и сложности работы суммарное количество баллов может быть увеличено МУОО за каждый из данных дополнительных показателей до 20 баллов.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Принято на собрании трудового коллектива.

Протокол № 1 от 31 августа 2026 года.

Приложение:

П.п.	Наименование документа
1	Договор о сетевой форме п.Руэм;
5	-Выписка из приказа : № 30-08-016 о/д от 30.08.2024 -Выписка из приказа : № 30-08-016 о/д от 30.08.2024
6	Выписка из приказа № 01-09-009 о/д от 01.09.2024 г.
7	Выписка из Приказа № 30-08-016 от 30.08.2024. Список обучающихся с ОВЗ и инвалидов по МОУ СШ №12; Список зачисленных на логопункт.
9	Приказ о приеме на работу № 02-09-001 от 02.09.2024 г. (Копия диплома № 874 от 05.07.2024 г.)
11	Договор о сотрудничестве с ЦГБ от 30.12.2016
15	Выписка из приказа № 17-05-001 о/д от 17.05.2024 г.
19	Библиотека с точкой доступа в интернет. Выписка из приказа МОУ СШ № 12 №189 о/д от 30.12.2016 г.
20	Приказ МО и науки РМЭ от 25.04.2024 г. № 302 (ГИА для 9-х классов)
24	- Договор №1007 от 08.11.2023 г. между ФГБОУ ВО ЧГУ им. И.Н.Ульянова и МОУ СШ №12; - Договор от 25.01.2024 г. между МГУ и МОУ СШ №12.

Соглашение по охране труда на 2022-2027 год

Администрация и первичная профсоюзная организация Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №12» города Волжска Республики Марий Эл заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2022-2027 года руководство школы обязуется выполнять следующие требования по охране труда:

№	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	человек	по мере поступления денежных средств	раз в три года	Директор Специалист по ОТ Зав. хозяйством Зам. директора по УВР Председатель профсоюзной организации
2.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	человек	по мере поступления денежных средств	ежегодно	Директор Специалист по ОТ
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	человек	по мере поступления денежных средств	ежегодно	Директор Специалист по ОТ Председатель профсоюзной организации
4.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда		По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Специалист по ОТ Председатель профсоюзной организации

5.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	штук		раз в пять лет	Специалист по ОТ Зам. директора по УВР Зам. директора по УВР Зам. директора по УВР Зам. директора по ВР Зав. хозяйством
6.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда		По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Специалист по ОТ

1. Технические мероприятия

1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирющих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты		По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация)	рабочие места	По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ Председатель проф. организации
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током		По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требованиям безопасности		По мере поступления денежных средств	ежегодно	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ

5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
6.	Приведение уровня естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами	По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
7.	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников	По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ
II. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение освидетельствований работников в установленном законодательном порядке.	По мере поступления денежных средств	ежегодно	Директор Специалист по ОТ
2.	Создание и оборудование медицинских кабинетов	По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	По мере поступления денежных средств	ежегодно	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ

4.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки		По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ
5.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы)		По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ

III. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)

1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ		По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ
2.	Обеспечение работников смылающими и (или) обезвреживающими средствами		По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки)	штук	По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ

IV. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта

1.	Выполнение ремонтных работ имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом		По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ Учитель физической культуры
----	--	--	--------------------------------------	---------------------------	--

2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Преподаватель-организатор ОБЖ
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ Учитель физической культуры

Директор школы _____ Т.В. Барсегян
 Председатель профсоюзной организации _____ А.В. Низамова

2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)		По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Преподаватель-организатор ОБЖ
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря		По мере поступления денежных средств	В течение 2022-2027 годов	Директор Зав. хозяйством Специалист по ОТ Учитель физической культуры

Директор школы
Председатель профсоюзной организации



Т.В. Барсегян
А.В. Низамова

СОГЛАСОВАНО



Председатель
профсоюзного комитета
А.В. Низамова
«01» 09 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МОУ СШ №12
Т.В. Барсегян
«01» 09 2026 г.

**Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная
выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной
защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год
1.	Сторож	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт.
2.	Гардеробщик	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 шт. 1 пара
3.	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.

4.	Повар	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 1 шт.
5.	Подсобный рабочий	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
6.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. на 2 года

Приложение №4
к коллективному договору
от «08» 09 2026 г.

СОГЛАСОВАНО



А.В. Низамова

2026 г.

УТВЕРЖДАЮ



Т.В. Барсегян

2026 г.

**Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств
в зависимости от видов работ**

Виды работ	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл								Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): бактериальной (средств) антибактериаль	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средств) противогрибковым	средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): вирусов (средств) противовирусным	средства для гидрофобного действия	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия ультрафиолетового излучения	средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных): (клещей): репелл	средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных): (клещей): инсект		

При производстве продуктов питания, контакте с продуктами питания на предприятиях общественного питания и другие	100									250/200	100
При выполнении работ в средствах защиты ног (закрывая специальная обувь)		100								250/200	100
При работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)				100							100
При выполнении работ удаленно от санитарно-бытовых узлов	100										
При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра					100						100
При выполнении наружных и иных работ, связанных с воздействием УФ-излучения диапазонов А, В, С, при проведении сварочных работ						100				250/200	100
При выполнении работ в районах, где наблюдается распространение и активность паучообразных									200	250/200	100

(исходные клетки и другие), с учетом сезонной специфики региона										
В профилактических целях для проведения дезинфекционных мероприятий в период распространения вирусной инфекции (заболеваний)			100						250/200	100

СОГЛАСОВАНО



Председатель
профсоюзного комитета
А.В. Низамова
«08» 09 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ



Директор
МОУ СШ № 12
Т.В. Барсегян
«08» 09 2026 г.

Нормы выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
II. Очищающие средства			

5	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл

III. Регенерирующие, восстанавливающие средства

8	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	
---	---	--	--



СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
А.В. Низамова
« 03 » сентября 2025г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ СШ №12
Т.В. Барсегян
« 03 » сентября 2025г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании, доплатах и надбавках и других видах материального стимулирования работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средней школы №12» города Волжска Республики Марий Эл

I. Общие положения.

Настоящее Положение основано на положении о системе оплаты труда работников МОУ СШ №12 города Волжска Республики Марий Эл.

1. Положением устанавливаются выплаты работникам ОУ :

- компенсационного характера, выплачиваемые из базовой части оплаты труда.
- стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части ОТ.

2. Наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, утвержденного в установленном порядке. Выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления.

3. Распределение выплат компенсационного и стимулирующего характера осуществляется административно-профсоюзной комиссией школы ежемесячно.

4. Поощрение работника школы премией производится комиссией по распределению надбавок и доплат с учетом мнения первичной профсоюзной организации работников школы за конкретный результат в работе или большой вклад в общие школьные достижения.

5. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются за фактически отработанное время.

6. Назначение доплат, надбавок, премий и выделение материальной помощи осуществляется только при наличии экономии фонда заработной платы.

7. Настоящее Положение утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом (профкомом).

Настоящее Положение разработано с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средней школы №12» города Волжска Республики Марий Эл..

II. Порядок установления выплат компенсационного характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

2.1. К компенсационным выплатам относятся:

2.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

- 1.1. (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); доплаты за совмещение профессий(должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;
- 1.2. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников.
- 1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах и в абсолютных размерах.
- 1.4. **Выплаты за вредные условия труда** предусматриваются работникам МОУ СШ №12 с внесением в тарификацию до 12% ставки от (должностного оклада). Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением по результатам специальной оценки труда в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях:

№ п/п	Виды выплат	% от должностного оклада, сумма
	Заведующая производством школьной столовой	до 12%
	Уборщик служебных помещений	
	Подсобный рабочий	
	Повар	
	Медицинская сестра	

2.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

2.3.1.	Выплаты за совмещение профессий (должностей),	до 100% от долж.оклада
2.3.2.	За выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.	до 100% от долж.оклада
2.3.3.	Расширение зон обслуживания	до 100% от долж.оклада
2.3.4.	Работа по ведению военно-учетной документации	до 70 % от должн. оклада
2.3.5.	Работа с архивом	до 100 % от должн. оклада
2.3.6.	Работа в Е-услугах	до 100 % от должн. оклада
2.3.7.	За организацию работы с родителями, род.комитетом, общественностью	до 100 % от должн. оклада
2.3.8.	За организацию мероприятий, направленных на повышение безопасности в ОУ	до 50% от должн. оклада
2.3.9.	За сложность	до 50% от должн. оклада
2.3.10	За напряженность	до 50% от должн. оклада
	Увеличение объема выполняемых работ:	
2.3.11	Учебно-вспомогательному, младшему обслуживающему	до 100% от должн.

	персоналу	оклада
2.3.12	Ответственному по ведению отчетной документации по горячему питанию обучающихся	до 100% от должн. оклада
2.3.13	За учет больничных листов	до 50% от должн. оклада
2.3.14	Заведующей канцелярией за проведение кадрового документооборота (бумажного и электронного)	до 100% от должн. оклада
Педагогическим работникам: выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, но непосредственно связанных с организацией деятельности ОУ:		
2.3.15	Исполнение обязанностей ответственного за питание	до 50% от должн.оклада
2.3.16	Ведение мониторингов работы ОУ	до 4000 рублей в месяц
2.3.17	Сопровождение сайта школы	до 50% должн.окл.
2.3.18	Организация деятельности работников школы по ГО ЧС	до 50% должн.окл
2.3.19	Руководство предметными кружками в рамках ФГОС	до 500 рублей
2.3.20	Исполнение обязанностей общего администратора информ - ных систем. Работа с системе «Дневник. ру»).	до 50 % от должн.оклада
2.3.21	За работу по созданию условий для результативности и эффективной работы коллектива.	до 35% от должн.оклада
2.3.22	Разработка и курирование расписания уроков	до 50% должн.окл.
2.3.23	Другие работы в том числе дистанционная	до 3000 рублей в месяц за каждый вид работ
2.3.24	За работу по информатизации школы	до 50 % должн.окл
2.3.25	За профориентационную работу	до 50 % должн.окл
2.3.26	За неделивание классов на подгруппы и на профили.	до 60 %
2.3.27	Улучшение условий образовательного пространства кабинета	до 3000 рублей в месяц
2.3.28	Организация по оздоровительной физкультуре с обучающимися специальной группы и ОВЗ	до 50 % от должн.оклада
2.3.29	Организация классного часа «Разговор о важном»	до 8%
2.3.30	Организация профориентационной работы «Россия – мои горизонты»	до 8%
2.3.31	Деятельность по формированию функциональной грамотности.	до 8%
2.3.32	За увеличение объема выполняемых работ.	до 100%
2.3.33	Работа с библиотечным фондом.	до 100%
2.3.34	Организация работы по подготовке и участию в спортивных мероприятиях, фестивалях детского тв-ва.	до 100%
2.3.35	Ведение курса «Искусственный интеллект и информация безопасная»	до 8%
2.4. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям:		
2.4.1	Выполнение функций классного руководителя	2500
2.4.2	Вознаграждение за классное руководство ежемесячно выплачивать из средств федерального бюджета (во	10000 рублей (не более чем в 2-х

	исполнение перечня поручений Президента Российской Федерации	классов)
2.4.3	Проверка письменных работ обучающихся, определенных образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности в соответствии с учебным планом ОУ:	В % отношении от базового оклада
	учителям 1-4 классов	до 20%
	учителям 5-11 классов:	
	русский язык, литература	до 15%
	Математика, математическая грамотность	до 15%
	Информатика, химия, физика, иностранный язык, вероятность и статистика	до 10%
	История, обществознание, ОДНКР, экономика, право, география, биология	до 10%
	ОБЗР/ОВС, ИЗО, марийский язык, музыка, ИКН, труд(технология)	до 10%
	музыка, ИКН, труд(технология)	до 10%
2.4.4.	Заведование:	
2.4.4.1	Учебным кабинетом (в том числе спортивным залом),библиотекой, кабинетом оздоровительной гимнастики, хореографии.	до 10%
2.4.4.2	Учебными мастерскими. Кабинетами обслуживающего труда.	до 15%
2.4.4.3	Пришкольным участком,бассейном	до 20%
2.4.5	Руководство:	
2.4.5.1	ШМО	до 15%
2.4.5.2	ГМО	до 20%
2.4.6.	При проведении ГИА по образовательным программам ООО осуществление работ в качестве:	
2.4.6.1	Руководителей пунктов проведения экзаменов	до 1500 рублей
2.4.6.2	Организаторов пунктов проведения экзаменов	до 1000 рублей
2.4.6.3	Членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтной комиссии	до 1000 рублей
2.4.6.4	Технических специалистов	до 1000 рублей
2.4.6.5	Ассистентов для лиц с ограниченными возможностями здоровья	до 500 рублей
2.4.7	Выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников;	до 1000 рублей
2.4.8	Проведение консультаций ,дополнительных занятий с обучающимися сверх утвержденного учебного плана школы и подготовка к ОГЭ,ЕГЭ.	до 50%
2.4.9	За реализацию дополнительных общеразвивающих программ. Ведение кружковой работы.	до 20%
2.4.10	Социальная работа в микрорайоне	до 40%
2.4.11	Профилактика дорожно-транспортного травматизма	до 50%

2.4.12	Сложность и напряженность	
2.4.12.1	Увеличение объема работы при исполнении функции классного руководителя.	до 1000 рублей в месяц
2.4.12.2	Руководство школьным театром, спортивным клубом, музеем, школьным хором.	до 50%
2.4.12.3	Работа в Навигаторе	до 40%
2.4.12.4	Работа на платформе «Сферум», «Учи .ру», «Проектория», «Билет в будущее»	до 30%
2.4.12.5	«Семьеведение».	до 1000 рублей в месяц
2.4.12.6	Организация сетевого взаимодействия с образовательными организациями	до 50%
2.4.12.7	Организация и ведение процесса обучения детей с ОВЗ в ОУ, на дому (в том числе дистанционное)	до 50%
2.4.12.8	Организация по оздоровительной физкультуре с обучающимися специальной группы и ОВЗ	до 30%
2.4.12.9	Обобщение передового педагогического опыта	до 50%
2.4.12.10	Просветительская работа с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания	до 50%

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте школы.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Коллективными договорами и соглашениями.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

III. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения;

3.2. выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания РФ и республики Марий Эл при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника;

3.3. выплаты за стаж работы.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с приложением №1 Положения о новой системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средней школы №12» города Волжска Республики Марий Эл. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми, либо стаж работы в образовательном учреждении.

3.4. премиальные выплаты по итогам работы.

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год). Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится административно-профсоюзной комиссией школы. Максимальная сумма премии по результатам труда не зависит от нагрузки или отработанного времени, выплачивается за выполненную работу (по результатам труда).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за стаж работы выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем ставку оклада (должностного оклада).

3.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1.1	Организация «Школы наставничества»	до 5000руб
3.1.2	Интенсивность труда работников школы	до 100%
3.1.3	Сложность выполняемых работ	до 100%
3.1.4	Качество труда работников	до 100%
3.1.5	Высокая результативность труда работников школы	до 100%
3.1.6	Работа по повышению авторитета и имиджа школы	до 100%
3.1.7	Отсутствие предписаний надзорных органов	до 100%
3.1.8	Участие в подготовке мероприятий к юбилею школы	до 100%
3.1.9	Образцовое содержание рабочего места уборочного инвентаря	до 100%
3.1.10	Участие в ремонтных работах по подготовке школы к новому	до 100%
3.1.11	Уровень этикета в общении с родителями, коллегами, обучающимися, сотрудниками школы	до 100%
3.1.12	Отсутствие обоснованных жалоб	до 100%
3.1.13	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию (ремонт спортивного оборудования; подготовка команд к участию в городских соревнованиях)	до 30% от должностного оклада
3.1.14	Секретарю педсовета	до 15% от должностного оклада
3.1.15	- заместителям директора по УВР, ВР, НМР. - учителю-дефектологу, педагогу-библиотекарю, педагогу-организатору, воспитателю, педагогам дополнительного образования. -заведующей канцелярией. - специалисту по ОТ, инженеру-программисту, подсобным	до 5000руб. до 5000руб до 5000руб до 5000руб
3.1.16	Интенсивность и высокие результаты работы по итогам месяца, квартала, полугодия, года.	до 15000руб
	Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями:	

3.1.17	Просветительская работа с участниками образовательных отношений по вопросам воспитания	до 10000 руб
3.1.18	Организация сетевого взаимодействия с образовательными организациями	до 10000 руб
3.2.Надбавка за качество выполняемых работ		
3.2.1	За качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства и особо срочных работ.	до 10000руб
3.2.2	Работникам, награжденным знаком: - «Заслуженный учитель Российской Федерации»; - «Народный учитель Республики Марий Эл»; - «Заслуженный работник образования Республики Марий	до 2000 руб до 1500 руб. до 1000 руб.
3.2.3	Работникам награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования»	до 500 руб.
3.2.4	За наличие грамоты Министерства образования и науки РФ. За наличие других знаков отличия.может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю школы или деятельности работника	до 1000 рублей
3.3.Надбавки за стаж работы		
3.3.1	от 1 до 10 лет	до 10%
3.3.2	от 10 до 15 лет	до 15%
	от 15 до 20 лет	до 20 %
3.3.3	свыше 20 лет	до 30%
3.3.4	Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течении трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки от оклада (должностного оклада) на трехлетний период со дня трудоустройства в учреждение.	до 50%
3.4. Премии по итогам работы:		
Заместителям директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе:		
3.4.1	Организация предпрофильного и профильного обучения	до 5000руб
3.4.2	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	до 3000руб
3.4.3	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	до 3000руб
3.4.4	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	до 50000руб

3.4.5	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	до 3000руб
3.4.6	Высокий уровень организации аттестации педагогов	до 5000руб
3.4.7	Высокий уровень организации методической работы:	
	городской уровень	до 3000руб
	республиканский уровень	до 5000руб
	Российский уровень	до 10000руб
3.4.8	Своевременная сдача документации и отчетности	до 2000руб
3.4.9	Организация инновационной деятельности в школе	до 5000руб
3.4.10	Подготовка и проведение семинаров:	
	муниципального уровня	до 3000руб
	республиканского уровня	до 6000руб
	межрегионального уровня	до 10000руб
Педагогическим работникам:		
3.4.11	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	до 10000 руб
	Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня	
	школьный уровень:	
	I место	до 5000 руб
	II место	до 4000 руб
	III место	до 3000руб
	городской уровень:	
	I место	до 20000руб
	II место	до 15000руб
	III место	до 10000руб
	республиканский уровень:	
	I место	до 25000руб
	II место	до 20000руб
	III место	до 15000руб
	российский уровень:	до 35000руб
3.4.12	Участие в инновационной деятельности	до 10000руб
3. 4.13	Проведение открытых уроков высокого качества, подготовка и проведение внеклассных мероприятий:	
	школы	до 5000руб
	города	до 10000руб
	республики	до 12000руб
	России	до 15000руб
3.4.14	Участие педагога в методической работе (конференции, семинары, методические объединения)	до 8000руб

3.4.15	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся.	до 10000руб
3.4.16	Высокий уровень работы со школьной документацией, работа в системе «Сетевой город», ведение электронного журнала и заполнение электронных дневников.	до 6000руб
3.4.17	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	до 5000руб
3.4.18	Образцовое содержание кабинета (по итогам смотров)	до 5000руб
3.4.19	Результативность подготовки учащихся 9, 11-х классов к ЕГЭ	до 10000руб
3.4.20	Уровень организации родительской общественности при подготовке школы к новому учебному году	до 5000руб
3.4.21	Уровень организации непроизводственной деятельности коллектива	до 5000руб
3.4.22	Подготовка и реализация социально-значимых проектов	до 10000руб
3.4.23	Участие педагогов в профессиональных конкурсах	до 8000руб
3.4.24	Осуществление работ в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтной комиссии, технических специалистов и ассистентов для лиц с ограниченными возможностями здоровья при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования;	до 5000руб
3.4.25	Выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников.	до 5000руб
Социальному педагогу:		
3.4.26	Снижение количества учащихся, стоящих на внутришкольном учете, учете в КДН	до 5000руб
3.4.27	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 5000руб
Учебно-вспомогательному и МОП:		
3.4.28	За сложность и напряженность работы	до 150%

IV. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера:

Виды и размеры выплат и надбавок стимулирующего характера могут пересматриваться перед началом нового учебного и финансового года.

Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника:

- С невыполнением или снятием с работника возложенных дополнительных обязанностей, а также с ухудшением качества работы;
- С окончанием срока действия условий выплат (статуса молодого специалиста и т.д.);
- Уменьшением продолжительности работы во вредных (опасных) условиях труда;
- Изменением условий труда по итогам специальной оценки условий труда, в результате которой дано заключение о снятии «вредности» либо «опасности»;
- Работникам, проработавшим неполный отчетный период, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, уходом в отпуск по беременности и родам, увольнением по сокращению штатов, собственному желанию, а также по другим причинам администрация школы по согласованию с представительным органом трудового коллектива вправе премии не выплачивать».
- Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

V. Сроки действия настоящего Положения

1. Настоящее Положение действует в течение учебного года и может быть пересмотрено в начале календарного года или по требованию одной из сторон, его подписавших.
2. Настоящее положение вступает в силу с 2 сентября 2026 г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома МОУ СШ №12
А.В. Низамова
«09» 20 26г.



УТВЕРЖДАЮ:
Директор МОУ СШ №12
Т.В. Барсегян
«09» 20 26г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о материальной помощи сотрудникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа №12» города Волжска Республики Марий Эл

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, ТК РФ, Федеральном законе от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставе образовательного учреждения.
- 1.2. Настоящее Положение вводится с целью обеспечения социальных гарантий работникам образовательного учреждения.
- 1.3. Фонд материальной помощи создается из средств экономии фонда, выделяемого на оплату труда работников школы.
- 1.4. Материальная помощь может быть выделена в связи с трудным финансовым положением работника школы при подаче заявлений.
- 1.5. Материальная помощь может быть выделена при наличии денежных средств.
- 1.6. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке:
 - на основании личного заявления работника и приказа директора;
 - на основании ходатайства профкома и приказа директора;
 - на основании приказа директора школы.

2. Предмет деятельности.

- 2.1. Материальная помощь может быть выделена: по состоянию здоровья работника школы: на лечение, покупку лекарств - в размере 1000 рублей; на операцию - в размере до 3000 рублей (не более одного раза в год).
- 2.2. Материальная помощь может быть выделена: на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника школы (отец, мать, дедушка, бабушка, брат, сестра, дети) в размере до 2000 рублей.
- 2.3. Материальная помощь может быть выделена: работнику школы по случаю стихийного бедствия (пожар, кража, несчастный случай в быту и д.р.) в размере до 2000 рублей.
- 2.4. Материальная помощь может быть выделена: работнику школы в связи с травмой или несчастным случаем на производстве в размере 1000 рублей.
- 2.5. Материальная помощь может быть выделена: работнику школы в связи с окончанием его детьми основной общеобразовательной школы – до 1000 руб.; средней школы – до 1500 руб.
- 2.6. Материальная помощь может быть выделена: работнику школы в связи с бракосочетанием работника школы, а так же по случаю рождения ребенка до 2000 руб.
- 2.7. В связи с длительным нахождением на курсах повышения квалификации до 1000 руб.
- 2.8. В связи тяжелым материальным положением до 1000 руб.
- 2.9. Материальная помощь может быть выделена: работнику школы по случаю юбилея (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.) в размере 2000руб.
- 2.10. Материальная помощь может быть выделена работникам образовательного учреждения, проживающим в микрорайоне, отдаленном от образовательного учреждения на расстоянии не менее 10 км, в размере не менее 2000 рублей.

Принято на общем собрании трудового коллектива.
Протокол № 1 от 31 августа 2026 года.

Приложение № 8
к коллективному договору
от «08» 2026 г.



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома МОУ СП №12
А.В. Низамова
«08» 2026 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ СП №12
Т.В. Барсегян
«08» 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

работ с неблагоприятными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственных факторов	Доплаты в процентах
1	Медицинская сестра	Работа с патогенными микроорганизмами III и IV групп	12%
2	Заведующий производством школьной столовой	Тяжесть трудового процесса	12%
3	Повар	Тяжесть трудового процесса	12%
4	Подсобный рабочий (кухни)	Тяжесть трудового процесса	12%
5	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с применением дезинфицирующих растворов и тяжесть трудоого процесса	12%



ПОЛОЖЕНИЕ
о правах и дополнительных социальных гарантиях,
предоставляемых работникам образования
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №12» города Волжска Республики Марий Эл
при подготовке и проведении аттестации

I. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

подать заявление на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);

лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;

представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);

подать заявление в аттестационную комиссию с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности;

обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

II. Оплата труда педагогическим работникам в случае выполнения ими работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория

В соответствии с письмом Минпросвещения России № 08-1510, Общероссийского Профсоюза образования № 394 от 17.08.2023, Приказом №276 от 07.04.2014 г.

Минобрнауки России «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Порядок), стороны договорились:

в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), а также:

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

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

- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также из организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель - воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист - методист, старший инструктор-методист-инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель и др.), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), должностные обязанности, учебные программы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый, учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»), тренер-преподаватель
учитель	методист
педагог-психолог	Воспитатель, тьютор
музыкальный руководитель	воспитатель
воспитатель	старший воспитатель, педагог дополнительного образования
педагог дополнительного образования	старший педагог дополнительного образования, педагог-организатор
педагог дополнительного образования, педагог-организатор	методист в организации дополнительного образования
педагог-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
учитель технологии (трудового обучения)	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в организациях,

	осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности), воспитатель, тьютор
учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
учитель общеобразовательной организации	преподаватель того же предмета профессиональной образовательной организации
Педагог-библиотекарь	библиотекарь
Инструктор физической культуры	Учитель физической культуры, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Социальный педагог	Педагог дополнительного образования, воспитатель, тьютор

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, не входящих в вышеназванный перечень должностей, могут быть урегулированы коллективными договорами образовательных организаций.

Принято на собрании трудового коллектива
 Протокол № 1 от 31 августа 2026 года.