


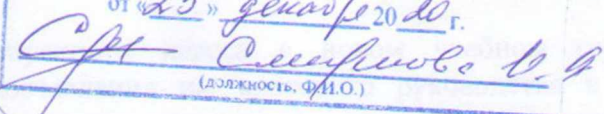
В данном документе  
пронумеровано, прошнуровано,  
прошито и скреплено печатью

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области  
Среднее общеобразовательное учреждение "Городской округ Чапаевск Самарской области в  
соответствии с условиями в лице председателя Комитета Самарской области  
действующий на территории города Чапаевск Самарской области средней  
общеобразовательной школы №13 городского округа Чапаевск Самарской области в лице  
Коллектив Школы. Аналогично, председателем коллективной профсоюзной организации,  
действующей на территории района общего собрания работников, протокол от 14.12.2020 № 3  
и другой стороны, между вышеназванными сторонами, составили настоящие изменения в  
коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области "Среднее общеобразовательное учреждение №13 городского округа Чапаевск  
Самарской области".

II. 2.4. Коллективного договора изложить в следующей  
форме:  
2.4.1. Трудовой договор (или) заключен в трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за  
исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;  
2.4.2. Трудовой договор, оформленный в соответствии с законодательством Российской Федерации  
о труде, государственной регистрации и учете, а том числе в форме электронного документа;

**ИЗМЕНЕНИЯ**  
**в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения Самарской области средней**  
**общеобразовательной школы № 13**  
**городского округа Чапаевск Самарской области**

ПРИНЯТЫ  
Общим собранием трудового коллектива  
ГБОУ СОШ №13 г. о. Чапаевск  
Протокол № 3  
от « 14 » декабря 2020 г.  
Председатель собрания  Грибанова О.Г.

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области  
Присвоен регистрационный номер 00622019/1  
от «25» декабря 2020 г.  
  
(должность, ФИО.)

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа №13 городского округа Чапаевск Самарской области в соответствии с уставом в лице директора Воронковой Валентины Константиновны, действующей на основании устава, с одной стороны, и работники государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №13 городского округа Чапаевск Самарской области в лице Козловой Елены Анатольевны, председателя первичной профсоюзной организации, действующей на основании решения общего собрания работников, протокол от 14.12.2020 № 3, с другой стороны, вместе именуемые сторонами, составили настоящие изменения в коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №13 городского округа Чапаевск Самарской области о нижеследующем:

**1. Абзац 2 и 3 П. 2.4. Коллективного договора изложить в следующей редакции**

- 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;».

**2. Дополнить текст Коллективного договора разделом 10**

«Раздел 10. Классное руководство

10.1. Стороны признают, что осуществление деятельности по классному руководству является дополнительной работой, к которой применяются нормы статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе нормы об отмене поручения о выполнении классного руководства.<sup>1</sup>

10.2. Выплата за классное руководство состоит из федеральной части и региональной части. Федеральная часть выплаты составляет 5000 руб., ее размер не зависит от количества учащихся в классе. Размер региональной части выплаты зависит от наполняемости класса.

10.3. Наступление осенних, зимних, весенних и летних каникул для учащихся, а также периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, не являются основаниями для снижения или отмены выплаты за классное руководство.

10.4. При распределении классного руководства на новый учебный год за педагогическим работником, как правило, сохраняется класс, в котором он осуществлял классное руководство в предыдущем учебном году.

10.5. Педагогическим работникам после выпуска 11 класса классное руководство предоставляется в 5 классе.

Педагогическому работнику 11 выпускного класса в новом учебном году обеспечивается преемственность путем предоставления им классного руководства в 5 классах или классах, в которых ранее классное руководство осуществлялось работником, имеющим два классных руководства.

10.6. При появлении новых классов или распределении классного руководства от работников, отказавшихся от классного руководства, предпочтение отдается работникам, имеющим более высокую квалификацию.<sup>2</sup>

10.7. О сохранении классного руководства работодатель, как правило, сообщает педагогическим работникам до окончания предыдущего учебного года.

<sup>1</sup> В письме Минпросвещения России от 28.05.2020 № ВБ-1159/08 (п. 7) напротив же, предлагается приравнять деятельность по классному руководству к учебной нагрузке с тем, чтобы у работодателя отсутствовала возможность, вопреки нормам ст. 60.2 ТК РФ, отменить классное руководство, уведомив об этом работника за три рабочих дня

<sup>2</sup> Приводится судебное решение по сходному случаю – распределению учебной нагрузки: «Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено директору учреждения, который несет ответственность за ее реальность и качественное выполнение установленного объема каждым учителем, преподавателем, воспитателем и другим педагогическим работником» (апелляционное определение Алтайского краевого суда от 25.11.2015 по делу № 33-11433-15)

10.8. Для поручения классного руководства с работником учреждения заключается дополнительное соглашение, после чего издается приказ работодателя. В дополнительном соглашении детализируются направления работы конкретного работника, а также показатели оценки деятельности при осуществлении классного руководства.

10.9. При осуществлении выплат за классное руководство в расчет принимается пятидневная рабочая неделя. Размер выплат не зависит от количества дней, свободных у учителя от учебных занятий (уроков).

10.10. При отсутствии работника по болезни свыше трех дней<sup>3</sup> исполнение обязанностей по классному руководству может быть возложено на одного из учителей, ведущих уроки в соответствующем классе. Размер оплаты за временное исполнение обязанностей по классному руководству рассчитывается пропорционально отработанным рабочим дням.

10.11. В отношении работников, добросовестно исполняющих обязанности по классному руководству и добившихся высоких результатов, работодатель предусматривает меры поощрения: благодарственное письмо, представление к награждению наградой Самарской области, денежная премия.»

### **3. Внести изменения и дополнения в коллективный договор, а именно в Приложение № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» (далее Правила) :**

**- Абз. 3 и 4 п.2.3 Правил изложить в следующей редакции:**

- лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю «документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта»;

- при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

**- Абз. 9 и 10 п. 2.3 изложить в следующей редакции:**

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем предоставляется в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта;

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

<sup>3</sup> п. 10 письма Минпросвещения России от 07.09.2020 № ВБ-1700/08

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.";

- при расторжении трудового договора в последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

#### **- в п.4 Правил внести дополнение:**

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

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 ним 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

#### **- п. 2.8 Правил изложить в следующей редакции:**

Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника

основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

**- абзац 19 п.2.10 Правил изложить в следующей редакции:**

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).";

**- в п.5.17 Правил внести дополнение:**

Работники, имеющие трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время;

**- п.7.2 абз.4 Правил изложить в новой редакции:**

«Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово- хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его свершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лет со дня свершения проступка. В указанные сроки не включается время по производству по уголовному делу».

**- дополнить Правила п.8:**

8.1. Каждый работник по 31 декабря 2020 года включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со [статьей 66](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со [статьей 66](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона).

8.2. Работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. За работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со [статьей 66](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона), это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

8.4. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со [статьей 66](#) Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона), имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, предусмотренных [частью 2](#) настоящей статьи, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, предусмотренных [частью 2](#) настоящей статьи, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

а) временной нетрудоспособности;

б) отпуска;

в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие одно из письменных заявлений, предусмотренных [частью 2](#) настоящей статьи.

3). Лица, которые замещают государственные и муниципальные должности, должности государственной гражданской и муниципальной службы, а также осуществляют другие виды профессиональной служебной деятельности и на которых на день вступления в силу настоящего Федерального закона ведутся трудовые книжки, имеют право в порядке, установленном настоящей статьей, сделать выбор между продолжением ведения их трудовых книжек или предоставлением им сведений о трудовой деятельности.

8.6. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

8.7. Форму предоставления работнику работодателем сведений о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя, форму предоставления лицу, имеющему стаж работы по трудовому договору, сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядок заполнения указанных форм утверждает федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с Пенсионным фондом Российской Федерации.

8.8. Форму представления работодателем сведений о трудовой деятельности для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации устанавливает Пенсионный фонд Российской Федерации по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

#### **4. Внести изменения в Приложение №5 к коллективному договору, а именно в Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №13 городского округа Чапаевск Самарской области :**

**- раздел 2 дополнить пунктом 2.1.1. и изложить его в следующей редакции:**

« 2.1.1. Формирование фонда оплаты труда работников школы осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее - норматив на реализацию образовательного стандарта). Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \frac{\text{NR} \cdot \text{Pz} \cdot \text{Dk} \cdot \text{nz}}{12} \cdot \text{ОДС} + \text{T}$$

12

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 02.02.2018 N 571)

где: NR - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

Dk - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i-й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

NZ - количество месяцев в z-м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы;

z - порядковый номер периода;

к - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

ОДС - объем дополнительных финансовых средств (для малокомплектных общеобразовательных учреждений и образовательных организаций Самарской области, расположенных в зданиях культурного наследия);

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

**Пункт 2.2., абзац 4 изложить в следующей редакции:**

« - специальный фонд оплаты труда, который составляет не более 21, 82 процента от базового фонда оплаты труда и включает:

доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, *использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения* и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;

выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

доплаты педагогическим работникам при организации курсов внеурочной деятельности, профильного обучения, проведение курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуальных занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости классов»

### **Пункт 3.1. изложить в следующей редакции:**

3.1. Заработная плата педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$"ЗПп = Сч \times Кпр \times Н \times Уп \times 4,2 \times Кгр \times Ккв \times Кзн + Д + Сп,"; \text{ где:}$$

ЗПп – тарифная заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч – средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом;

"Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;  
1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;"

Н – количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп – количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
Если класс не делится на группы	1
Если класс делится на группы	2

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

Квалификация педагогического работника	Повышающий коэффициент
Педагогические работники, имеющие высшую категорию	1,2
Педагогические работники, имеющие первую категорию	1,1



Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

	Повышающий коэффициент
За ученую степень доктора наук	1,2
За ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования – устанавливается по одному основанию по выбору работника	1,1

Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп – величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

3.2. Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается отдельно для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения, а также с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям.

Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися учреждения рассчитывается отдельно по уровням образования:

- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее общее образование

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле.

**Раздел 8 «Другие вопросы оплаты труда» дополнить пунктом 8.5. «О порядке оплаты за классное руководство» следующего содержания:**

8.5.1. Стороны признают, что осуществление деятельности по классному руководству является дополнительной работой, к которой применяются нормы статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе нормы об отмене поручения о выполнении классного руководства.<sup>4</sup>

8.5.2. Выплата за классное руководство состоит из федеральной части и региональной части. Федеральная часть выплаты составляет 5000 руб., ее размер не зависит от количества учащихся в классе. Размер региональной части выплаты зависит от наполняемости класса.

8.5.3. Наступление осенних, зимних, весенних и летних каникул для учащихся, а также периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, не являются основаниями для снижения или отмены выплаты за классное руководство.

8.5.4. При распределении классного руководства на новый учебный год за педагогическим работником, как правило, сохраняется класс, в котором он осуществлял классное руководство в предыдущем учебном году.

8.5.5. Педагогическим работникам после выпуска 11 класса классное руководство предоставляется в 5 классе.

Педагогическому работнику 11 выпускного класса в новом учебном году обеспечивается преимущественность путем предоставления им классного руководства в 5 классах или классах, в которых ранее классное руководство осуществлялось работником, имеющим два классных руководства.

8.5.6. При появлении новых классов или распределении классного руководства от работников, отказавшихся от классного руководства, предпочтение отдается работникам, имеющим более высокую квалификацию.<sup>5</sup>

8.5.7. О сохранении классного руководства работодатель, как правило, сообщает педагогическим работникам до окончания предыдущего учебного года.

<sup>4</sup> В письме Минпросвещения России от 28.05.2020 № ВБ-1159/08 (п. 7) напротив же, предлагается приравнять деятельность по классному руководству к учебной нагрузке с тем, чтобы у работодателя отсутствовала возможность, вопреки нормам ст. 60.2 ТК РФ, отменить классное руководство, уведомив об этом работника за три рабочих дня

<sup>5</sup> Приводится судебное решение по сходному случаю – распределению учебной нагрузки: «Право распределять учебную (педагогическую) нагрузку предоставлено директору учреждения, который несет ответственность за ее реальность и качественное выполнение установленного объема каждым учителем, преподавателем, воспитателем и другим педагогическим работником» (апелляционное определение Алтайского краевого суда от 25.11.2015 по делу № 33-11433-15)

8.5.8. Для поручения классного руководства с работником учреждения заключается дополнительное соглашение, после чего издается приказ работодателя. В дополнительном соглашении детализируются направления работы конкретного работника, а также показатели оценки деятельности при осуществлении классного руководства.

8.5.9. При осуществлении выплат за классное руководство в расчет принимается пятидневная рабочая неделя. Размер выплат не зависит от количества дней, свободных у учителя от учебных занятий (уроков).

8.5.10. При отсутствии работника по болезни свыше трех дней<sup>6</sup> исполнение обязанностей по классному руководству может быть возложено на одного из учителей, ведущих уроки в соответствующем классе. Размер оплаты за временное исполнение обязанностей по классному руководству рассчитывается пропорционально отработанным рабочим дням.

8.5.11. В отношении работников, добросовестно исполняющих обязанности по классному руководству и добившихся высоких результатов, работодатель предусматривает меры поощрения: благодарственное письмо, представление к награждению наградой Самарской области, денежная премия.

**Раздел 8 Другие вопросы оплаты труда дополнить пунктом 8.6. О порядке оплаты за наставничество и волонтерскую деятельность** следующего содержания:

8.6.1. Наставник создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

8.6.2. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

8.6.3. Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

8.6.4. Наставник осуществляет работу по приказу руководителя учреждения за компенсационную доплату, размер которой назначается с учетом объема дополнительной нагрузки.

**Пункт 7.1.4. абзац 1 и пункт 4.4. абзац 1 Приложения №1 к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №13 городского округа Чапаевск Об оплате труда, компенсационных выплатах и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, о порядке установления премий и других видов материального поощрения сотрудников структурных подразделений ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск «Детский сад №29 «Кораблик» , «Детский сад №33 «Дружная семейка»» изложить в следующей редакции:**  
«стаж работы в должности не менее 4 месяцев»;

**Пункт 7.2.3 изложить в следующей редакции:**  
« Надбавки стимулирующего характера для педагогов определяются по критериям и показателям качества труда, согласованным Управляющим советом и утвержденным директором Учреждения. Критерии могут быть изменены или дополнены рабочей группой по распределению стимулирующих выплат до 20»

**Пункт 2.3.7. Приложения №1 к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №13 городского округа Чапаевск**  
Об оплате труда, компенсационных выплатах и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, о порядке установления премий и других видов материального поощрения сотрудников структурных подразделений ГБОУ СОШ №13 г.о. Чапаевск «Детский сад №29 «Кораблик» , «Детский сад №33 «Дружная семейка»» **изложить в следующей редакции:**

«Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам учреждения»

<sup>6</sup> п. 10 письма Минпросвещения России от 07.09.2020 № ВБ-1700/08

5. Остальные условия коллективного договора оставить без изменений.
6. Подписанные сторонами в трех экземплярах изменения в коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Подписи сторон

От работодателя  
Директор

  
\_\_\_\_\_

В.К.Воронкова.

«15» декабря 2020 г.



От работников

  
\_\_\_\_\_

Е.А. Козлова

«15» декабря 2020 г.

11 (оригинал) лист 28

Директор ГБОУ СОШ № 13  
г.о. Чапаевск

*В.К. Воронкова* / В.К. Воронкова /

20 г.

