

# Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Смоленская средняя общеобразовательная школа №2»  
Смоленского района Алтайского края

на 2022 - 2025 годы

Представитель(и) работников:	Представитель(и) работодателя
Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Смоленская СОШ №2» Гулевских В.В. « 20 » 04 2022 года	Директор МБОУ «Смоленская СОШ №2» Лукина Н.А. « 20 » 04 2025 года

Коллективный договор.  
прошел уведомительную регистрацию  
в КГКУ "УСЗН по Смоленскому и  
Быстроистокскому районам"  
" 25 " 04 2022 года  
Регистрационный номер  
Вед. инспектор  
Лукина Н.А.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Смоленская средняя общеобразовательная школа №2», в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми в Региональном отраслевом соглашении по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2020-2023 годы, с продлением по 31 декабря 2024 года.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Смоленская средняя общеобразовательная школа №2» в лице их представителей. Представитель работников – *Гулевских В.В. председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Смоленская СОШ №2»*, представитель работодателя – *Лукина Н.А., директор МБОУ «Смоленская СОШ №2»*, действующий на основании Устава.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучении, условиях высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Смоленская средняя общеобразовательная школа №2».

1.3. Формами участия работников в управлении организацией являются:

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- получение от работодателя ежегодно информации по вопросам: введения организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам на общее собрание работников МБОУ «Смоленская СОШ №2» соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работающих по внутреннему и внешнему совмещению/совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;

при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет;

при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации;

при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и настоящим договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями договора в настоящей редакции.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путем переговоров либо на заседании КТС.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.

1.10. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со статьёй 8 ТК РФ, частью 3 статьи 30 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ подлежат согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ. К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

положения об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;

приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объёма педагогической или учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам - статья 162 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее приказ Минобрнауки РФ № 1601);

правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;

правила внутреннего трудового распорядка учреждения ст. 190 ТК РФ, приказ Минобрнауки России «Об утверждении особенностей рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016 г. № 536;

штатное расписание учреждения, изменения и дополнения в штатное расписание – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

должностные инструкции, изменения и дополнения в должностные инструкции в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

расписание занятий – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

Положение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТК РФ;

приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;

перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска ст. 101, 119 ТК РФ; график отпусков – ст.123 ТК РФ;

формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации – ст.196 ТК РФ;

план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов – постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584;

режим рабочего времени и графики работ работников учреждения в каникулярное время – приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 №536;

другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Согласно части 4 статьи 30 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" нормы локальных нормативных актов, принятые с нарушением установленного порядка (без согласования с профсоюзным комитетом, когда это требовалось в соответствии с законодательством или настоящим коллективным договором, соглашением) не применяются и подлежат отмене образовательной организацией.

1.11. Правовыми актами, регулирующими социально – трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками учреждения в лице председателя профкома и работодателем в лице директора МБОУ «Смоленская СОШ №2»: соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;

соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;

другие соглашения – ст. 45; 46 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему коллективному договору.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и образовательной организацией возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора (эффективного контракта) с работником, приведённая в Приложении №3 к Распоряжению Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190 - р.

2.2. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника.

Конкретные виды работ, которые работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении

к трудовому договору) указывается также объём педагогической работы в неделю, являющейся нормируемой частью их педагогической работы.

2.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, и знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор заключается, как правило на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора, как исключение допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 ст. 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.5. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя. (ст. 67 ТК РФ).

2.6. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, в том числе увеличение или снижение педагогической или учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, классах - комплектах, группах.

Установленный работнику объём учебной нагрузки может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов - комплектов), увольнением сотрудника. О предстоящих изменениях учебной нагрузки и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения нагрузки. Локальные нормативные акты работодателя об установлении или изменении учебной нагрузки подлежат согласованию с профсоюзным комитетом, а также при иных обстоятельствах, не противоречащих ТК РФ.

Снижение педагогическим работникам нагрузки по инициативе работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы, с тем, чтобы не лишать права работника на досрочную пенсию по старости.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчинённости) организации, её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа учреждения.

2.9. Перевод работника (постоянный или временный) на другую должность или в другое структурное подразделение, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре, допускается только с согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ). Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением,

с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой работе, в течении одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы работнику выплачивается средний заработок по сохраняемой за ним должности (ст.73 ТК РФ).

2.10. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72, 2 ТК РФ).

2.11. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ). Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.12. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

### **Работодатель в трудовых отношениях обязуется:**

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- в полном размере и в установленные настоящим коллективным договором сроки выплачивать работникам заработную плату, выплата заработной платы работнику производится за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 15 числа текущего месяца (аванс не более 40%) и 30 числа текущего (заработная плата оставшаяся часть 60%) путем зачисления денежных средств на расчетный счет работника, в случае если день выплаты заработной платы приходится на выходной день, выплата производится в предшествующий день месяца, по заявлению сотрудника сумма аванса может быть увеличена, но не более трех раз в год в исключительных случаях;
- соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения; создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением; знакомить работников под роспись со штатным расписанием учреждения, с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ, соглашениями, настоящим договором.

### **Работники в трудовых отношениях обязуются:**

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами; соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- качественно выполнять работу;
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям.

2.13. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного комитета учреждения – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

Не допускается увольнение в связи с сокращением численности или штата работников ввиду несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе работников, указанных в абзацах 1 и 4 ст. 261 ТК РФ.

2.14. Стороны исходят из того, что установление штатного расписания, внесение в него изменений (сокращение штата) осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьями 8 и 372 ТК РФ. Формование штатной численности учреждения осуществляется с применением систем нормирования труда с учётом необходимости качественного оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

2.15. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель:

2.15.1. В соответствии с п. п. 1.10 и 2.13 настоящего коллективного договора направляет профсоюзному комитету проект приказа (нового штатного расписания) о сокращении численности или штата работников и обоснование к нему, в котором должны быть указаны причины принятого решения, перечень сокращаемых должностей, варианты трудоустройства высвобождающихся работников, вакантные должности.

2.15.2. Обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста – (под предпенсионным возрастом понимается возрастная
- период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

2.15.3. Предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.16. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в учреждении.

2.17. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух или более работников из одной семьи в течение года.

2.18. Лица, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников, вправе наравне с работающими в учреждении пользоваться услугами культурных, медицинских, спортивно - оздоровительных подразделений учреждения.

2.19. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом не является основанием для изменения условий трудового договора либо



расторжения с ним трудового договора по мотивам несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ), если по результатам аттестации работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.20 Профсоюзный комитет учреждения на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» обязан осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров в отношении членов профсоюза, оказывать работникам, являющимся членами профсоюза, практическую помощь в восстановлении нарушенных прав, в том числе путём обращения в Государственную инспекцию труда и в судебном порядке в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.21. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет. Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения. На собраниях, конференциях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома, а также при групповом обращении работников о созыве собрания. Собрание считается правомочным, если в нём участвует более половины списочного состава работников, а конференция - не менее двух третей делегатов.

2.22. Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

организует мероприятия по непосредственному участию работников в управлении учреждением; представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;

проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников; рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;

вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Продолжительность рабочего времени составляет для:

учителей, педагога дополнительного образования на одну ставку 18 часов в неделю;

административно-управленческого персонала на одну ставку 40 часов в неделю;

педагога-психолога, педагога-библиотекаря, социального педагога, воспитателя ГПД на одну ставку 36 часов в неделю;

обслуживающего персонала на одну ставку 40 часов в неделю.

3.2. Сокращенное рабочее время устанавливается тем работникам, которым это предусмотрено трудовым законодательством.

3.3. В учреждении устанавливается пятидневная и шестидневная рабочая неделя (с двумя/суббота и воскресенье), одним (воскресенье) выходными днями. Для работающих в непрерывно действующих должностях устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.4. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), у работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

У работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов. Продолжительность и режим рабочего времени педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре», и «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016г. № 536.

Педагогическим работникам, перечисленным в п.п. 2.1. 2.2. приложения №1 к приказу №1601 «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (педагоги-психологи, социальные педагоги и др.) установлена фиксированная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

3.5. Рабочее время педагогических работников, перечисленных в п.2.8. приложения №1 приказу №1601 (учителя, педагоги дополнительного образования) состоит из двух частей: времени, необходимого для выполнения учебной (преподавательской работы – 18 часов в неделю (720 часов в год), являющейся нормируемой частью их педагогической работы, и затрат времени на выполнение другой части педагогической работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемым работниками должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Нормируемая часть рабочего времени по выполнению учебной работы, соответственно продолжительность рабочего времени, увеличивается или уменьшается в зависимости от изменения, с согласия работника, объема учебной (преподавательской) нагрузки.

В соответствии с п.п. 1.3, 1.4. и 1.9. приложения №2 к приказу №1601 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, устанавливается ежегодно на начало учебного года. Локальный нормативный акт работодателя об установлении учебной нагрузки подлежит согласованию с профкомом.

3.6. В соответствии с п.п. 4.1 – 5.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г.№ 536, периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им ежегодными основными и дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников.

Педагогические работники в указанные периоды выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной, тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, составляющих в соответствии с п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, другую часть педагогической работы у педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, если выполнение соответствующих работ планируется в каникулярное время.

В каникулярный период, не совпадающий с отпуском, педагогический работник может быть направлен для получения дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в указанные периоды, с их согласия привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время и в периоды приостановки занятий по климатическим и другим основаниям регулируется локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей выполнения.

3.7. Привлечение педагогических работников и иных работников учреждения в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность осуществляется на условиях, предусмотренных законодательством о служебных командировках.

3.8. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день, неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

Педагогическим работникам, желающим перейти на неполное рабочее время, работодатель разъясняет, что период работы в режиме неполного рабочего времени не засчитывается в стаж работы, дающей права на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие профкома и работников.

3.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью как правило 28 календарных дней.

В соответствии со ст. 334 ТК РФ, п. 3 части 5 ст. 47, частью 7 ст. 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска. Продолжительность отпусков установлена постановлением правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» составляет 56 календарных дней. Согласно части 4 ст.52 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и указанному постановлению Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются также заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений и их заместителям, если их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, указанной в наименовании должности и в должностной инструкции.

У других заместителей руководителя учреждения и руководителей структурных подразделений продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней.

3.11. Работникам, условия труда на рабочих места, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность данного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается в трудовом договоре. В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013г. №421-ФЗ, если после проведения специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте не улучшены, то сохраняется ранее установленная продолжительность оплачиваемого отпуска.

До проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительный отпуск предоставляется в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работы в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974г. №298/П-22 (с последующими изменениями и дополнениями) не менее 7 календарных дней. Перечень должностей и профессий работников, которым предоставляется указанный дополнительный отпуск, и его продолжительность прилагается.

3.12. У работников, имеющих инвалидность, отпуск составляет 30 календарных дней.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника и профкома.

3.14. В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

Разделение отпуска и предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

3.16. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3.16.1. Педагогические работники организации, замещающие должности учитель, педагог – психолог, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3.16.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

3.16.3. В стаж непрерывной педагогической работы дающей право на длительный отпуск учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев.

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3.16.4. Длительный отпуск сроком предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию за 2 месяца до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются, дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

3.16.5. Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

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

3.16.7. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 1 месяц в письменной форме. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

3.16.8. В случае досрочного выхода работника из отпуска по его инициативе, отпуск считается полностью использованным.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

3.16.9. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

3.16.10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

3.16.11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

3.16.12. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

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

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

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

3.17. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью:

- случае свадьбы работника 2 дня;
- на похороны близких родственников 2 дня;

3.18. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком – инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утверждены постановлением Правительства РФ от 13.10.2014г. №1048.

3.19. В соответствии с перечнем поручений Президента Российской Федерации В.В.Путина от 20.10.2021 года (Пр – 1998 от 24.10.2021). Работники освобождаются от работы в течение двух дней, с сохранением заработной платы при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID -19), а также переводятся на дистанционный режим работы работники старше 60 лет и лица имеющие хронические заболевания в течении 4 недель для вакцинации (в случае отсутствия медицинских противопоказаний) и формирования иммунитета.

3.20. Профсоюзный комитет:

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением прав работников на установленную законодательством продолжительность рабочего времени;
- согласовывает график отпусков;
- контролирует ведение табеля учета рабочего времени, отражение в них сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную повышенную оплату за эти работы, предъявляет к работодателю требования (в письменной форме) о производстве дополнительных выплат.

#### **4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

**Работодатель обязуется:**

4.1. При планируемом массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в выборный орган первичной профсоюзной организации и службу занятости

населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. При сокращении численности или штата работников (*п.2 ст. 81 ТК РФ*) предпринять следующие меры:

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничивать внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;
- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации; - обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям (специальностям) рабочих мест, являющихся вакантными;

4.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено ТК РФ (*ст. 179 ТК РФ*):

- одинокому родителю;
- многодетным родителям;
- родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет; родителям, имеющим детей-инвалидов;
- работникам, в семье которых один из супругов пенсионер;
- бывшим воспитанникам детских домов в возрасте до 30 лет; работникам, супруг(а) которого является безработным(ой);
- инвалидам;
- работникам, проработавшим у работодателя более 10 лет;
- лицам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

4.4. Не допускать расторжение трудового договора:

с беременными женщинами (*за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем*). В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (*за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ*).

4.5. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении численности или штата работников, свободное (*с сохранением среднего заработка, неоплачиваемое*) от работы время, не менее 24 часов в неделю для поиска нового места работы.



4.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие появившихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата.

4.7. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

4.8. Выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов и создавать специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов путем их оснащения (оборудования) с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности *(в соответствии с Законом Алтайского края от 06.07.2006 № 59-ЗС «Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов» квота устанавливается: в размере 4 % к среднесписочной численности работников, если численность работников составляет более 100 человек, и 3 % к среднесписочной численности работников, если численность работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек).*

## 5. ОПЛАТА ТРУДА Стороны исходят из того, что:

5.1. На основании статьи 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и

Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Смоленская средняя общеобразовательная школа №2» (далее Положение об оплате труда) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края. Положение об оплате труда включает в себя:

- порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- порядок определения размеров окладов (должностных окладов) заместителей руководителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений;
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5.3. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П).;

5.4. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом руководителя ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией

гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) работников под подпись.

5.5. Образовательная организация обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 30 процентов;

5.6. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

### **5.7. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения.**

5.7.1. Формирование фонда оплаты труда ОО осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета.

### **5.8. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений.**

5.8.1. Орган местного самоуправления (учредитель образовательного учреждения) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений.

Рекомендуемый размер централизованной доли фонда оплаты труда - 1% от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

5.8.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления, учитывающим показатели деятельности образовательных учреждений (Постановление Администрации Смоленского района Алтайского края от 29.12.2018 №1487).

### **5.9. Оплата труда педагогических работников.**

5.9.1. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.9.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно Приложению 1 настоящему Примерному положению.

5.9.3. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

5.9.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- квалификационной категории;
- средней наполняемости классов по образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения);
- специфики работы.

5.9.5. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим Примерным положением.

5.9.6. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического

работника устанавливается:

- для имеющих первую квалификационную категорию – 1,2;
- для имеющих высшую квалификационную категорию – 1,3.

5.9.7. При средней наполняемости классов в образовательной организации (филиале) свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$K = 1 + (H_{\text{ср.}} - 14) \times 0,009$ , где:

$K$  – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

$H_{\text{ср}}$  – средняя наполняемость образовательной организации (филиала, иного структурного подразделения), которая устанавливается нормативно-правовым актом учредителя на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на 1 сентября.

5.9.8. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с Приложением 2 к настоящему Примерному положению.

5.9.9. Применение повышений, указанных в пункте 4.1.3. осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

5.9.10. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего Примерного положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 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, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);
- выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);
- выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- персонализированная доплата.

5.9.11. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9.12. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуется проведение специальной оценки условий труда.

5.9.13. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами образовательной организации.

Размеры выплат устанавливаются общеобразовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплата за классное руководство устанавливается в абсолютном размере, но не менее размера, установленного до изменения системы оплаты труда, в зависимости от наполняемости класса.

Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается образовательной организацией самостоятельно пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования».

5.9.14. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам образовательной организацией самостоятельно.

5.9.15. Выплаты работникам образовательных организаций, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.9.16. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях:

если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и установленным минимальным размером оплаты труда;

если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего примерного Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

5.9.17. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации в соответствующем финансовом году.

5.9.18. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.9.19. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации, разработанными с учетом настоящего Примерного положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

5.9.20. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
- ежемесячная выплата в течение первых трёх лет выпускникам, закончившим с отличием образовательные организации высшего и среднего профессионального образования;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

5.9.21. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательной организации, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом образовательной организации, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

5.9.22. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

5.9.23. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;
- доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

5.9.24. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - 10 %;
- для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

5.9.25. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- первый год – не менее 30 процентов;
- второй год – не менее 20 процентов;
- третий год – не менее 10 процентов.

Основание: п. 10.2 Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы, с дополнениями и изменениями от 26.12.2018 г. и продлением срока действия до 2021 года.

5.9.26. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

5.9.27. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя образовательной организации за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

## **5.10. Расчет заработной платы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений.**

### **5.1 Порядок отнесения руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Смоленского района Алтайского края, к группам по оплате труда**

5.10.1. К объемным показателям деятельности общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Смоленского района Алтайского края (далее – «Комитет по образованию» в соответствующем падеже), относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией:

- - численность работников образовательной организации;
- - количество обучающихся (воспитанников);
- - сложность структуры образовательной организации и другие показатели, значительно осложняющие руководство образовательной организацией.

5.10.2. Объем деятельности каждой общеобразовательной организации при определении группы по оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию, оценивается в баллах по следующим показателям (Таблица 1)

Таблица 1

## ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

по определению объемных показателей деятельности МБОУ «\_\_\_\_\_» для отнесения  
 общеобразовательной организаций к группе по оплате труда её руководителя

№ п/п	Наименование объемного показателя	Условия	Количество баллов по показателю	Показатель учреждения	Количество баллов (всего) по учреждению
1	2	3	4		
1.	1. Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальным общеобразовательным учреждением				
1.1.	Количество обучающихся (слушателей, воспитанников, отдыхающих) в учреждении, подведомственном Комитету по образованию Смоленского района	из расчета на каждого обучающегося (слушателя, воспитанника, отдыхающего)	0,3		
		дополнительно за: каждого обучающегося в классах с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы	0,2		
2.	Фактическая численность работников, сложившаяся за предшествующий календарный год, с учетом территориально обособленных структурных подразделений (без внешних совместителей)	за каждого работника	1		

	2. Наличие филиала, общежития, интерната					
3.1.	Наличие филиала (структурного подразделения)	за каждый филиал (структурное) подразделение	филиал – 20;			
			структурное подразделение - 10			
3.2.			Наличие общежития	10		
3.3.	Наличие интерната		10			
4.	3. Дополнительные объемные показатели деятельности муниципального общеобразовательного учреждения					
4.1.	Наличие представительства учебно-консультационного пункта, санатория-профилактория, оздоровительного лагеря, базы отдыха, музея, зоопарка	за каждое структурное подразделение:				
		представительство	10			
		учебно-консультационный пункт	10			
		оздоровительный лагерь	10			
		санаторий-профилакторий	10			
		база отдыха	10			
		музей паспортизированный	10			
		музейная экспозиция (не паспортизированный музей)	5			
4.2.	Наличие в общеобразовательной организации групп продленного дня	при наличии групп:				
		1 группа	5			
		2 группы	10			



		3 группы	15		
		4 и более групп	20		
4.3.	Количество временно (круглосуточно) проживающих (пребывающих)	за каждого проживающего (пребывающего) обучающегося (слушателя, воспитанника, отдыхающего)	0,3		
4.4.	Количество обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в учреждении, подведомственном Комитету по образованию	дополнительно за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5		
4.5.	Наличие используемой при оказании муниципальных услуг спортивной площадки, стадиона, бассейна, игровой площадки и других спортивных сооружений	за каждый вид:	до 15		
		спортивная площадка:			
		футбольное поле	5		
		площадка для игры в подвижные игры или ручной мяч:			
		с покрытием	5		
		без покрытия	3		
		стадион	15		
		бассейн	15		
		лыжная база:			
отдельно стоящее здание	15				
специально оборудованное помещение	3				

		хоккейная площадка	5		
		баскетбольная площадка:			
		с покрытием	5		
		без покрытия	3		
		волейбольная площадка:			
		с покрытием	5		
		без покрытия	3		
		круговая беговая дорожка:			
		с покрытием	5		
		без покрытия	3		
		сектор для прыжков	3		
		гимнастический городок	5		
		полоса препятствий	5		
		игровая площадка для детей дошкольного возраста	5		
4.6.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, буфета:	за каждый вид при наличии:			
		- здравпункт	15		
		- медицинский кабинет лицензированный	10		

		- медицинский кабинет не лицензированный	5		
		- оздоровительно-восстановительный центр	15		
		- столовая	15		
		- буфет	10		
4.7.	Наличие на балансе учреждения, подведомственного Комитету по образованию, автотранспортных средств	за каждую единицу, находящуюся в рабочем состоянии	3, но не более 21		
4.8.	Наличие собственной котельной	за каждый объект	20		
4.9.	Наличие обучающихся в учреждении, подведомственном Комитету по образованию, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями, или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5		
4.10.	Наличие обучающихся (воспитанников, слушателей, отдыхающих) с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника, слушателя, отдыхающего)	1		
4.11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для организации психолого-педагогического, медицинского и социального сопровождения обучающихся (кабинет психолога, зал ЛФК, сенсорная комната, оборудованный кабинет социального педагога, учителя-логопеда и др.)	за каждый вид	3, но не более 24		
		- кабинет психолога	3		
		- зал ЛФК и коррекционной гимнастики	3		
		- сенсорная комната	3		
		- кабинет социального педагога	3		
		- кабинет учителя-логопеда	3		

4.12.	Наличие 2 и более зданий, непосредственно используемых в оказании муниципальной услуги (выполнении муниципальной работы)	за каждое здание	10		
Всего сумма баллов по показателям:					

Заключение: На основании экспертной оценки образовательная организация относится к \_\_\_\_ группе по оплате труда руководителя.

Председатель экспертной группы: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
(подпись)

(инициалы, фамилия)

С оценочным листом и заключением экспертной группы ознакомлен « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Директор школы

/ \_\_\_\_\_ /

(подпись)

(инициалы, фамилия)

5.10.3. Общеобразовательные организации, подведомственные Комитету по образованию, относятся к соответствующим группам по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций в зависимости от суммы баллов, определенной на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии с Таблицей 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Тип образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей, к которой общеобразовательная организация относится в зависимости от суммы баллов				
	I группа	II группа	III группа	IV группа	V группа
1	2	2	3	4	5
Муниципальные учреждения общего образования	свыше 801	501 - 800	301 - 500	201 - 300	до 200

5.10.4. При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций контингент обучающихся и воспитанников, определяется согласно утвержденному (действующему по состоянию на 31 декабря) муниципальному заданию за предшествующий календарный год.

Сумма баллов в соответствии с Оценочным листом по определению объемных показателей деятельности общеобразовательной организации для отнесения общеобразовательной организации к группе по оплате труда её руководителя определяется ежегодно экспертной комиссией создаваемой Комитетом по образованию до 15 января по состоянию на 01 января.

Утверждение суммы баллов объемных показателей деятельности общеобразовательной организации и отнесение её к группе по оплате труда руководителя осуществляется учредителем в форме постановления Администрации Смоленского района Алтайского края.

За руководителями общеобразовательных организаций, не оказывающих муниципальные услуги (не выполняющих муниципальные работы) в связи с осуществлением капитального ремонта, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Группа по оплате труда для вновь создаваемых учреждений (организаций) устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

5.10.5. В зависимости от важности решаемых общеобразовательной организацией задач и их сложности по решению учредителя наименование объёмных показателей, условия и количество баллов по показателю может быть расширено.

5.10.6. Должностной оклад руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

Должностной оклад руководителя муниципальной общеобразовательной организации устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой по оплате труда, определенной в соответствии с разделом 2 Положения о формировании фонда оплаты труда ФОТ МБОУ «Смоленская СОШ №2». Значения минимальных должностных окладов руководителей муниципальных общеобразовательных организаций устанавливаются в следующих размерах (Таблица 3):

Таблица 3

№ п/п	Группа по оплате труда руководителя	Минимальный размер должностного оклада руководителя (рублей)
1.	I группа	15640,00
2.	II группа	12115,00
3.	III группа	11218,00
4.	IV группа	10523,00
5.	V группа	9872,00

Учредителем общеобразовательной организации может устанавливаться повышающий коэффициент от 1 до 3 к минимальному должностному окладу руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

По решению учредителя ранее установленный повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя может быть изменен не более 1 раза в год (до 20 января текущего календарного года).

Утверждение повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу руководителя осуществляется постановлением Администрации Смоленского района Алтайского края.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя муниципальной общеобразовательной организации пересматриваются не чаще одного раза в год по состоянию на 01 января финансового года.

К должностному окладу руководителя муниципальной образовательной организации устанавливается повышающий коэффициент 1,25 за работу в сельской местности.

Расчет должностного оклада руководителя общеобразовательной организации осуществляется по следующей формуле:

$$Дор = МРдор \times ПК \times 1,25 \text{ где,}$$

Дор – должностной оклад руководителя.

МРдор – минимальный размер должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда руководителей, к которой общеобразовательная организация относится в зависимости от суммы баллов (Таблица 2, Таблица 3 настоящего Положения).

ПК – повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя муниципальной общеобразовательной организации (Таблица 3) установленный учредителем общеобразовательной организации.

1,25 - повышающий коэффициент за работу в сельской местности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя (Таблица 4), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (организации) не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников.

Таблица 4

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципальной общеобразовательной организации и среднемесячной заработной платы работников этой организации (раз)
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5

от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5

Под фактической численностью работников муниципальной общеобразовательной организации необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников муниципальной общеобразовательной организации рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда руководителя муниципальной общеобразовательной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем муниципальной общеобразовательной организации работы по совместительству, в том числе и в руководимой им образовательной организации допускается только после согласования с Комитетом по образованию. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников муниципальной образовательной организации (по которой осуществляется работа по совместительству).

#### 5.10.6. Заместитель (заместители) руководителя, главный бухгалтер.

Штатное расписание учреждения (организации) утверждается руководителем (для муниципального казенного учреждения, не являющегося органом муниципальной власти, - согласовывается с учредителем) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) этого учреждения (организации).

Наименования должностей или профессий работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.10.7. Норматив численности заместителей руководителя устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения (организации), сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей учреждения (организации), видов деятельности и организации управления этой деятельностью (Таблица 5).

Таблица 5

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Число заместителей руководителя учреждения (организации), ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться

общеобразовательной организацией не чаще 1 раза в год по состоянию на 01 сентября и согласовывается с Комитетом по образованию.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров общеобразовательных организаций устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей этих организаций приказом образовательной организации.

В должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных организаций, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленной действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Расчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю общеобразовательной организации, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей общеобразовательных организаций.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей общеобразовательных организаций устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителями общеобразовательных организаций.

5.10.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений (организаций), их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края или муниципального образования Смоленский район Алтайского края.

5.10.9. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размер ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности указанных работников, которые определяются в соответствии с Положением об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников, утвержденным приказом директора организации и согласованным с профсоюзной организацией.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год, высокие результаты профессиональной деятельности, награждение отраслевыми наградами и др.) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда. Рекомендуются устанавливать показатели премирования.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды по профилю деятельности.

5.10.10. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала общеобразовательной организации.

5.10.11. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей общеобразовательных организаций, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательных организаций.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательной организации, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% заработной платы



руководителя общеобразовательной организации, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя общеобразовательной организации.

Выплаты компенсационного характера.

5.10.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей муниципальных общеобразовательных организаций их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено федеральными законами, законами Алтайского края и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, Смоленского района.

5.10.13. Руководителю муниципальной общеобразовательной организации их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

5.10.14. Выплаты компенсационного характера руководителям муниципальных общеобразовательных организаций их заместителям и главным бухгалтерам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководители муниципальных общеобразовательных организаций имеют право вести педагогическую и преподавательскую работу по согласованию с Комитетом по образованию в объеме не более 9 часов учебной нагрузки в неделю (0,5 ставки штатного педагогического работника). В связи с производственной необходимостью объем преподавательской работы руководителя общеобразовательной организации может быть увеличен по согласованию с Комитетом по образованию.

Ведение педагогической и преподавательской работы заместителем руководителя общеобразовательной организации её объём осуществляется по согласованию с руководителем этой организации.

5.10.15. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. При этом руководители муниципальных общеобразовательных организаций обеспечивают проведение специальной оценки условий труда, разрабатывают и реализуют программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

5.10.16. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями (Смоленский район Алтайского края) руководителям муниципальных общеобразовательных организаций их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается выплата компенсационного характера (районный коэффициент) в размере 15 процентов к заработной плате (должностному окладу, выплатам компенсационного и стимулирующего характера (за исключением единовременных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда).

Выплаты стимулирующего характера.

5.10.17. Руководителям муниципальных общеобразовательных организаций выплаты стимулирующего характера могут назначаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютных величинах. Выплаты стимулирующего характера руководителям осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

5.10.18. При наличии в образовательной организации фонда оплаты труда руководителям

муниципальных общеобразовательных организаций могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы определяемая в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию, который формируется в объеме 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений.
- ежемесячные выплаты за общую выслугу лет в должности руководителя образовательной организации;
- ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;
- ежемесячные выплаты за наличие почетного звания;
- ежемесячные выплаты за наличие отраслевых наград;
- ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, отраслевых наград осуществляются из фонда оплаты труда учреждения;
- премиальные выплаты по итогам работы (за год) и единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами, высоким результатам по управлению общеобразовательной организацией, достижению высоких и стабильных результатов в обучении и воспитании и др.) определяются в соответствии с централизованным фондом стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Смоленского района Алтайского края, который формируется в объеме 1 процента от фонда оплаты труда работников учреждений;
- выплаты за качество выполняемых работ.
- выплаты за качество выполняемых работ осуществляются из фонда оплаты труда учреждения.

5.10.19. Порядок, размер и условия назначения выплат стимулирующего характера.

5.10.20. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с оценкой результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций.

5.10.21. Ежемесячные стимулирующие выплаты за выслугу лет, наличие ученой степени, почетных званий, отраслевых наград производятся в следующих размерах:

- выплата за выслугу лет в должности руководителя организации осуществляющей образовательную деятельность устанавливается:
- от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от должностного оклада;
- от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от должностного оклада;
- свыше 15 лет - 15 процентов от должностного оклада;
- выплата за наличие почетного звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю трудовой деятельности - 10 процентов от должностного оклада;
- выплата за наличие отраслевой награды (нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «За развитие научно-исследовательской работы студентов» или значками «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР») - 5 процентов от должностного оклада.

Ежемесячные стимулирующие выплаты руководителям муниципальных образовательных организаций, имеющим ученую степень, устанавливаются в следующих размерах:

- кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада;
- доктора наук - 20 процентов от должностного оклада;
- для занимающих должности, по которым наличие соответствующей ученой степени предусмотрено квалификационными характеристиками, имеющих ученую степень кандидата наук, - 3000 рублей, доктора наук - 7000 рублей.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

5.10.21. Премияльные выплаты по итогам работы и единовременные (разовые) премии носят единовременный (разовый) характер и могут устанавливаться:

- к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения государственными, ведомственными и краевыми наградами;
- по итогам работы за год по результатам оценки профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

5.10.22. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в виде:

1) выплат за аттестацию на соответствие занимаемой должности - до 15 процентов от должностного оклада в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных Комитету по образованию Смоленского района Алтайского, утвержденном приказом Комитета по образованию:

- вновь назначенным руководящим работникам общеобразовательного учреждения, имеющим по результатам квалификационного испытания значение показателя уровня квалификации от 3,36 баллов (включительно) до 3,91 баллов – 1,05;
- вновь назначенным руководящим работникам общеобразовательного учреждения, имеющим по результатам квалификационного испытания значение показателя уровня квалификации от 3,92 баллов (включительно) до 4,47 баллов – 1,10;
- вновь назначенным руководящим работникам общеобразовательного учреждения, имеющим по результатам квалификационного испытания значение показателя уровня квалификации от 4,48 баллов (включительно) до 5,0 баллов – 1,15;
- работающим руководителям общеобразовательного учреждения, имеющим по результатам квалификационного испытания значение показателя уровня квалификации от 4,0 баллов (включительно) до 4,5 баллов – 1,10;
- работающим руководителям общеобразовательного учреждения, имеющим по результатам квалификационного испытания значение показателя уровня квалификации от 4,51 баллов (включительно) до 5,0 баллов – 1,15.

2) выплаты за качество выполняемых работ из средств от приносящей доход деятельности.

5.10.23. Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных общеобразовательных организаций согласно оценке результативности профессиональной деятельности руководителя устанавливаются настоящим Положением о формировании фонда оплаты труда ФОТ МБОУ «Смоленская СОШ №2».

Порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя муниципальных общеобразовательных организаций и главным бухгалтерам, согласно оценке результативности их профессиональной деятельности устанавливаются Положением о порядке оценки результативности их профессиональной деятельности утвержденном приказом общеобразовательной организации.

5.10.24. Оценка результативности профессиональной деятельности руководителя осуществляется в целях повышения качества административно-управленческой и иных видов профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных

организаций, направленной на обеспечение устойчивого функционирования и развития муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Смоленского района Алтайского края, стимулирования их творческой активности и деловой инициативы при выполнении стоящих перед ними профессиональных задач.

Основными принципами оценки результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций (далее – «оценка») являются:

- объективность, означающая недопустимость предвзятости в оценке результатов деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций;
- обеспечение зависимости размеров оплаты труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций от результатов деятельности муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию, путем установления руководителям муниципальных общеобразовательных организаций соответствующих выплат: ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и премиальной выплаты по итогам работы.

Оценка осуществляется по итогам деятельности образовательной организации за истекший период.

Оценка деятельности общеобразовательной организации для установления ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется за истекший календарный год 1 раз до 20 января текущего года.

Оценка деятельности учреждения для определения премиальной выплаты по итогам работы производится 1 раз в год до 20 декабря текущего года.

Показатели оценки результативности профессиональной деятельности руководителей устанавливаются в соответствии с типом образовательной организации.

5.10.25. Показатели для установления руководителям муниципальных бюджетных (казенных) общеобразовательных организаций, за исключением директоров вечерних (сменных) общеобразовательных школ, ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Показатели для установления руководителям муниципальных бюджетных (казенных) образовательных организаций общего образования, подведомственных Комитету по образованию, за исключением директоров вечерних (сменных) образовательных школ, ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы приведены в Таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Наименование критерия	Методика расчета целевого показателя	Целевое значение
1	2	3	4
1. Основная деятельность учреждения			
1.1.	Выполнение муниципального задания по предоставлению муниципальных услуг (выполнению муниципальных работ)	отношение фактических значений каждого количественного (объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям $K^i_1 = K^i_{1ф} / K^i_{1пл} \times 100\%$ , где: $K^i_{1ф}$ - фактическое значение каждого количественного (объемного) показателя оказания государственной услуги (работы); $K^i_{1пл}$ - плановое значение каждого количественного (объемного) показателя государственной услуги	$\geq 100\%$ - 10 баллов $< 100\%$ - 0 баллов

		<p>(работы);  отношение фактических значений каждого количественного (объемного) показателя и каждого качественного показателя к плановым значениям <math>K^i_1 = K^i_{1ф} / K^i_{1пл} \times 100\%</math>, где:  <math>K^i_{1ф}</math> - фактическое значение каждого количественного (объемного) показателя оказания государственной услуги (работы);  <math>K^i_{1пл}</math> - плановое значение каждого количественного (объемного) показателя государственной услуги (работы);  <math>K^i_2 = K^i_{2ф} / K^i_{2пл} \times 100\%</math>, где:  <math>K^i_{2ф}</math> - фактическое значение каждого качественного показателя оказания государственной услуги (работы);  <math>K^i_{2пл}</math> - плановое значение каждого качественного показателя оказания государственной услуги (работы)</p>	
1.2.	Освоение обучающимися образовательных стандартов	результаты ЕГЭ по обязательным предметам выше среднего показателя по краю, за каждый предмет	10 баллов
		отсутствие учащихся, не получивших аттестат	3 балла
1.3.	Результативность выступления обучающихся на Всероссийской олимпиаде школьников, НПК и т.п. (некоммерческих) по общеобразовательным предметам	наличие победителей и призеров краевых олимпиад и конкурсов	2 балла
		наличие победителей и призеров российских олимпиад и конкурсов	3 балла
		наличие победителей и призеров международных олимпиад и НПК	5 баллов
1.4.	Обеспечение гарантий получения психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных	организована работа психолого-медико-педагогического консилиума	1 балл
		организовано проведение методических мероприятий, направленных на повышение психолого-педагогической компетентности педагогов и родителей;	1 балл
		доля обучающихся, получивших психолого-педагогическую помощь, в	от 25% до 49% - 1 б.; от 50% до 74% - 3 б.;

	ых программ	общей численности обучающихся, нуждающихся в данной услуге	от 75% до 100% - 5 б.
1.5.	Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в учреждении	отсутствие случаев травматизма учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	9 баллов
		соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда	9 баллов
1.6.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере образования	отсутствие предписаний надзорных органов	2 балла
Итого максимальное количество по разделу			60 баллов
2. Финансово-экономическая деятельность			
2.1.	Отношение средней заработной платы педагогических работников учреждения к среднемесячному доходу от трудовой деятельности по Алтайскому краю	от 100% - 10 б. менее 100% - 0 б.	10 баллов 0 баллов
2.2.	Соотношение рабочих мест, прошедших специальную оценку условий труда, к общему числу рабочих мест в учреждении	учитывается соотношение рабочих мест, прошедших специальную оценку, к общему числу рабочих мест	от 40% до 50% - 2 б.; от 51% до 70% - 3 б.; от 71% до 90% - 4 б.; свыше 90% - 5 б.
2.3.	Соотношение объема привлеченных внебюджетных средств к объему средств, выделенных из бюджета	учитывается объем привлеченных внебюджетных средств, выделенных из бюджета	$\geq 10\%$ - 5 б.; $\geq 8\%$ - 4 б.; $\geq 6\%$ - 3 б.; $= 5\%$ - 2 б.; $< 5\%$ - 0 б.
2.4.	Отсутствие (наличие) кредиторской	при наличии кредиторской задолженности производится уменьшение набранных баллов	минус 10 баллов

	задолженности		
Итого максимальное количество по разделу:			20 баллов
3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами			
3.1.	Укомплектованность учреждения педагогическими работниками в соответствии со штатным расписанием	отсутствие вакансий в течение учебного года	2 балла
		доля учителей в возрасте до 35-и лет в общей численности учителей учреждения не менее 22%	4 балла
3.2.	Уровень квалификации педагогических работников	соответствие квалификации работников учреждения занимаемым должностям	4 балла
		своевременное прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками учреждения	3 балла
3.3.	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)	полностью отсутствуют	7 баллов
Итого максимальное количество по разделу			20 баллов
Итого максимальное количество			100 баллов

#### 5.10.25. Комиссия по премированию.

Обеспечение объективной оценки результативности профессиональной деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций осуществляется комиссией по премированию, создаваемой Комитетом по образованию Смоленского района Алтайского края.

Комиссия по премированию:

- осуществляет проверку полноты представленной информации;
- в случае необходимости запрашивает информацию у специалистов Комитета по образованию о деятельности учреждений;
- анализирует данные по показателям деятельности учреждений, устанавливает характер динамики значений указанных показателей в соответствии с целевыми показателями и методическими рекомендациями;
- определяет индивидуальные баллы, начисляемые руководителям по отдельным показателям, и сумму индивидуальных баллов по всем предусмотренным настоящим положением критериям в отношении каждого руководителя;
- вносит предложения по изменению и дополнению показателей и критериев оценки.

Комиссия принимает решение о назначении ежемесячной выплаты за интенсивность

и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы за год открытым голосованием путем подсчета простого большинства голосов при условии присутствия на заседании не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом за подписью председателя комиссии и всех ее членов. На основании протокола заседания комиссии по премированию Комитет по образованию издает приказ о назначении премиальных выплат.

#### 5.10.26. Условия выплаты материальной помощи.

Выплата материальной помощи руководителям муниципальных общеобразовательных организаций осуществляется из фонда оплаты труда общеобразовательной организации при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 0,5 должностного оклада в случаях наличия экономии фонда оплаты труда в образовательной организации.

5.10.27. Руководителям муниципальных общеобразовательных организаций дополнительно оказывается материальная помощь из фонда оплаты труда соответствующих общеобразовательных организаций, при наличии финансовой возможности, в следующих случаях:

- рождение ребенка, заключение брака - в размере до одного минимального размера оплаты труда;
- смерть близких родственников (отец, (мать), жена (муж), ребёнок) - в размере до двух минимальных размеров оплаты труда;
- тяжелое течение болезни руководителя, а также причинение значительного ущерба его личному имуществу, превышающему его трехкратный должностной оклад, вследствие кражи, пожара, наводнения или иного стихийного бедствия - в размере до двух минимальных размеров оплаты труда.

Выплата материальной помощи руководителю общеобразовательной организации осуществляется по личному заявлению руководителя муниципальной общеобразовательной организации с приложением в форме обоснования подтверждающих документов, в том числе бухгалтерской справки общеобразовательной организации подтверждающей наличия финансовых возможностей в образовательной организации на осуществление таких выплат, на основании приказа Комитета по образованию.

#### 5.10.28. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ из средств от приносящей доход деятельности.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителям муниципальных бюджетных (автономных) учреждений из средств от приносящей доход деятельности осуществляются в целях материального стимулирования за работу, связанную с привлечением средств от приносящей доход деятельности общеобразовательной организации.

5.10.29. Размер выплат из средств от приносящей доход деятельности руководителям муниципальных бюджетных (автономных) учреждений определяется комиссией по премированию. Комиссия по премированию рассматривает вопрос о размере выплат из средств от приносящей доход деятельности один раз в год (до 20 декабря), по итогам работы образовательной организации за календарный год.

5.10.30. По итогам работы образовательной организации один раз в год руководители муниципальных бюджетных (автономных) учреждений представляют до 15 декабря в Комитет по образованию информацию (аналитическую записку) о полученных объемах средств от приносящей доход деятельности с указанием структуры, направлений их использования и достигнутой результативности (эффективности) их расходования.

5.10.31. В объем доходов не включаются средства, полученные от платы за содержание обучающихся в образовательной организации, возмещения арендаторами и жильцами общежитий расходов на оплату коммунальных услуг и другие эксплуатационные расходы, возмещение сотрудниками расходов на питание, горюче-смазочные материалы, восстановление расходов по автострахованию и другие аналогичные доходы, не связанные с производством товаров, выполнением работ и оказанием услуг.

5.10.32. Предельный объем стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителям муниципальных бюджетных (автономных) образовательных организаций из



средств от приносящей доход деятельности не должен превышать 5 должностных окладов в год. Максимальный объем средств от приносящей доход деятельности, направленный на указанные выплаты, не должен превышать 5% от суммы объема средств, поступивших в текущем году.

5.10.33. Выплаты, указанные в пункте 5.10.31, устанавливаются руководителям муниципальных образовательных организаций в соответствии с «Методикой определения размера выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ из средств от приносящей доход деятельности», утверждаемой приказом Комитета по образованию Смоленского района Алтайского края.

## **6. Заключительные положения.**

6.1. Оплата труда педагогических работников, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основе рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций, по профессиональным квалификационным группам должностей работников, утвержденных нормативным правовым актом Администрации Смоленского района Алтайского края.

В качестве примера рекомендуется использовать приказ Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 09.11.2012 г. № 4451 «Об утверждении рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам должностей работников» (в актуальной редакции).

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленном локальными нормативными актами общеобразовательных организаций и (или) коллективными договорами.

6.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательной организации, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.4. В случае образования экономии фонда оплаты труда в общеобразовательной организации, сложившейся за счет средств инновационного фонда, сэкономленные средства направляются на выплаты педагогическим работникам, которым были установлены указанные выплаты.

## **7. Закрепление квалифицированных работников, развитие их профессионализма**

7.1. Стороны исходят из того, что работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива учреждения, создает в коллективе деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, объективного и беспристрастного исполнения работниками своих должностных обязанностей, осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

7.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются, в частности, следующие меры:

- меры поощрения за длительный, добросовестный труд – выплата единовременных премий, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представления к государственным наградам, ведомственным наградам;
- педагогическим работникам – молодым специалистам в первые три года работы в учреждении выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата в размерах,

установленных Положением об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ «Смоленская СОШ №2» п. 2.14;

- ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:
  - первый год – не менее 30 процентов;
  - второй год – не менее 20 процентов;
  - третий год – не менее 10 процентов.

7.3 Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается образовательной организацией самостоятельно.

- молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования, профессиональные образовательные организации и устроенные на работу в образовательную организацию впервые, выплачивается единовременная выплата, установленная администрацией Смоленского района.
- молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования, профессиональные образовательные организации и устроенные на работу в образовательную организацию впервые, выплачивается единовременная выплата, установленная администрацией Смоленского района.

7.4. Работодатель:

- стимулирует и создает условия для непрерывного профессионального образования работников;
- освобождает работников от работы с сохранением среднего заработка для участия в семинарах, проводимых учреждениями повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогических работников не реже чем один раз в три года с оплатой обучения за счет средств учреждения (ст.196 ТК РФ, ст. 28 и 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации – дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
- осуществляет аттестацию руководящих, педагогических, инженерно-технических, административно-хозяйственных работников в целях подтверждения соответствия замещаемым ими должностям. Аттестация педагогических работников проводится в порядке, установленном Министерства просвещения РФ, а аттестация других работников в соответствии с Положением об аттестации принятым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории.
- учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при определении количества работников и персональный состав представляемых к награждению.

#### 7.5. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению количества рабочих мест и численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитываются предложения профкома и работников;
- решение о сокращении численности или штата работников принимает только при реальной необходимости в этом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- информирует профсоюзный комитет не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организации, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.
- предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставляет время работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- не допускает увольнение работников предпенсионного возраста (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

7.6 . В связи с принятием Федеральных законов «О независимой оценке квалификации» и «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» и постановлением Правительства «Об особенностях применения профессиональных стандартов.....» работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения утверждает план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов, которым, в частности, предусматривается определение профессиональных стандартов, подлежащих применению в учреждении, проведение анализа профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, меры по профессиональному обучению и (или) дополнительному профессиональному образованию работников, у которых квалификация не соответствует требованиям профессиональных стандартов.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

## 8. Условия работы, охрана и безопасность труда

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

8.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями.

8.3. В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации:

8.3.1. Организует создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии со ст.212 ТК РФ.

Функции специалиста по охране труда в МБОУ «Смоленская СОШ №2» осуществляет руководитель учреждения или другой уполномоченный работодателем работник, с его согласия, с оплатой в размере, определенным в дополнительном соглашении к трудовому договору.

8.3.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда, медицинские осмотры работников.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов до 20% (процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях осуществления предупредительных мер и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

8.3.3. Организует выполнение стандартов безопасности труда в учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников.

8.3.4. Обеспечивает надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования.

8.3.5. Организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной

оценке условий труда», знакомит работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.3.6. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г. №302н, оформление личных медицинских книжек, профессиональную гигиеническую подготовку работников учреждения. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

8.3.7. Осуществляет ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на работе, инструктаж работников по охране труда, проверку знаний ими требований охраны труда. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

8.3.8. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанную информацию доводит до работников перед заключением трудового договора и переводом на другую работу. В соответствии со ст. 57 ТК РФ характеристики условий труда на рабочем месте указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.3.9. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в целях ослабления негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, гарантий и компенсаций (сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда). Если после специальной оценки условий труда работодателем не улучшены условия труда на рабочих местах, работникам предоставляются гарантии и компенсации в ранее установленных размерах (ст. 15 ФЗ от 28.12.2013г. №421-ФЗ). До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда, предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсации в соответствии с приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579 (с изменениями и дополнениями на момент предоставления).

8.3.10. Разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, правила и инструкции по охране труда для работников учреждения, контролирует их соблюдение.

8.3.11. Внедряет передовой опыт работы по улучшению условий и охраны труда, применению современных средств индивидуальной защиты, снижению травматизма и заболеваемости работников, информирует работников о вновь принимаемых нормативных правовых актов по вопросам охраны труда и порядке их применения.

8.3.12. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.3.13. Ежегодно заключает с работниками в лице профсоюзного комитета и обеспечивает его выполнение соглашение по улучшению условий и охраны труда с учетом результатов специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.3.14. В соответствии со ст. 218 ТК РФ создает совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзного комитета учреждения.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок.

Создает членам комиссии необходимые условия для работы, за счет средств учреждения организывает их обучение по охране труда и обеспечивает необходимыми нормативными документами и справочными материалами.

#### **8.4. Работники учреждения обязуются:**

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работи оказанию
- первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда. проверку
- знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

#### **8.5. Профсоюзный комитет:**

8.5.1. Заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда работников.

8.5.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзов на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет и защищает интересы членов профсоюза во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений в сфере охраны труда.

8.5.3. Принимает участие в специальной оценке условий труда, вносит работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

8.5.4. Организует, не реже одного раза в год, проверку состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями по охране труда и разработанных по результатам специальной оценки условий труда, привлекая для этого уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и комитет (комиссию) по охране труда.

Результаты проверок рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета с определением требований к работодателю об устранении выявленных нарушений.

8.5.5. Рассматривает по представлениям работодателя в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, проекты локальных нормативных актов по охране труда и представляет по ним работодателю мотивированное решение профкома.

8.5.6. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего, представляет в комиссию по расследованию несчастного случая заключение профсоюзного комитета о степени вины пострадавшего.

8.5.7. Принимает участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году и к работе в зимних условиях.

## **9. Социальные льготы и гарантии**

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ и Алтайского края, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, в частности:

запрещение работодателю требовать от работника выполнения работы не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст.60 ТК РФ);

изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ);

возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);

сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ);

при сокращении численности или штата работников учреждения в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства (статьи 81, 178,180, ТК РФ);

при совмещении работы с получением образования – в форме предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка (глава 26 ТК РФ);

при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183,255, ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006г. №255-ФЗ);

с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя (глава 41 ТК РФ);

в других случаях предусмотренных законодательством.

## **9.2. Работодатель:**

9.2.1. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонд медицинского страхования РФ.

Обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы и заработной плате работников в отделение Пенсионного фонда РФ.

9.2.2. Оказывает педагогическим работникам помощь в подборке материалов для досрочного назначения страховой пенсии по старости.

9.2.3. Организует в учреждении общественное питание (столовую, буфет), здоровое питание для работников.

9.2.4. Освобождает педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

### **9.3. Профсоюзный комитет:**

9.3.1. Осуществляет профсоюзный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных в настоящем разделе коллективного договора. Результаты проверок, не реже одного раза в полугодие, рассматриваются на заседаниях профкома.

9.3.2. Контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (от несчастных на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, социальное, медицинское).

9.3.3. Оказывает членам Профсоюза, нуждающимся в материальной помощи, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

9.3.4. Оказывает членам Профсоюза юридическую помощь в форме консультаций, советов по вопросам, указанным в данном разделе коллективного договора.

## **10. Разрешение трудовых споров**

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам. Положение о работе комиссии по трудовым спорам (Приложение № ).

10.2. Стороны договорились по мере необходимости проводить обучение членов комиссии по трудовым спорам, оказывать помощь в организации их работы.



10.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

10.4. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников по вопросам, указанным в п.13.3 настоящего коллективного договора, формируются и утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

## **11. Гарантии деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации**

Работодатель обязуется:

11.1. Безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

11.2. Предоставить в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю) здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

11.3. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом первичной профсоюзной организации.

11.4. Способствовать участию не освобожденных от основной работы членов выборного органа профсоюзной организации в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также в краткосрочной профсоюзной учебе.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора**

12.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию *(не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса)*.

12.2. Представительный орган работников в целях осуществления общественного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

12.3. Работодатель обязуется ежегодно информировать трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективных договоров, реализации планов и программ социально-экономического развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, установленную федеральным законом.

### **13. Заключительные положения**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три год(а), вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий.

13.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

13.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

13.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в орган службы занятости населения Алтайского края по месту нахождения работодателя.

13.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

13.7. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу до подписания с ними трудового договора. Стороны:

13.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации производства и труда, обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

13.9. Принимают меры по повышению качественного содержания настоящего коллективного договора, путем внесения в него изменений и дополнений.

## **Перечень приложений к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. График работы МБОУ «Смоленская СОШ №2».
3. Положение об оплате труда работников организации.
4. Перечень категорий работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы.
5. Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ «Смоленская СОШ №2».
6. Перечень профессиональных квалификационных групп с указанием профессий рабочих или должностей служащих, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, устанавливаемых им.
7. Перспективный План повышения квалификации
8. Список наставников над молодыми работниками.
9. Соглашение о проведении мероприятий по улучшению условий и обеспечению охраны труда.
10. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
11. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медосмотры.
12. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работнику устанавливается льготное пенсионное обеспечение.
13. Положение о работе комиссии по трудовым спорам.

