

Комитет образования, науки  
и молодежной политики Волгоградской области

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного казенного общеобразовательного специального  
учебно-воспитательного учреждения  
«Октябрьская школа закрытого типа»  
на 2022-2025 г.г.

От работодателя:  
Директор ГКОСУВУ «ОШЗТ»



А.А. Ромашкин

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГКОСУВУ «ОШЗТ»



Р.Н. Харламова

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ОКтябрьского РАЙОНА  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
№ 320 00001 / 22окт  
« 16 » 11 20 22 г.

ведущий инспектор  
И.И. Попова

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СПЕЦИАЛЬНОГО  
УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ОКТЯБРЬСКАЯ ШКОЛА  
ЗАКРЫТОГО ТИПА»  
на 2022-2025г.г.**

Одобен на общем собрании трудового коллектива 15 ноября 2022 г. (протокол № 3)

**404321**

**Волгоградская область**

**р.п.Октябрьский**

**ул.Садовая, 1**

**Численность работающих- 45 чел.**

**Казенное учреждение**

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном общеобразовательном специальном учебно-воспитательном учреждении «Октябрьская школа закрытого типа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;

Региональное отраслевое соглашение между комитетом образования и науки Волгоградской области и Волгоградской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Ромашкина Александра Александровича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Харламовой Раисы Николаевны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определены в

- «Соглашении о социально-экономическом партнерстве Правительства Волгоградской области, Территориального объединения организаций профсоюзов Волгоградской области «Волгоградский областной Совет профессиональных союзов» и Некоммерческого партнерства.

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

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

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (1 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

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

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Волгоградской области;

100 рублей – за пределы Волгоградской области.

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

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

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями,

локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным учебным графиком*, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>1</sup>.

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

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

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

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

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

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только

---

<sup>1</sup> Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может



привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

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

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

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

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя.

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

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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

- за ненормированный рабочий день:

- заведующему хозяйством - 7 календарных дней

- главному бухгалтеру - 14 календарных дней

- кладовщику - 7 календарных дней

- водителю - 3 календарных дня

- за работу с вредными условиями труда - до 14 дней;

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с итогами проведенной аттестации.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

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

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

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

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

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

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

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

3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

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

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

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

4.1. При регулировании вопросов норм и оплаты труда, стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются в учреждении с локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными правовыми актами.

Работодатель с учетом мнения трудового коллектива работников разрабатывает положение об оплате труда работников. *Приложение 1*

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

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца- 17 числа, за вторую -2 числа следующего месяца.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации *Приложение 2*

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

4.6. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены. В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 "О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений", Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 07 октября 2014 г. № 1294 "Об утверждении Административного регламента предоставления министерством образования и науки Волгоградской области государственной услуги "Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 08 декабря 2014 г. № 1565 "Об утверждении Положения об аттестационной комиссии министерства образования и науки

Волгоградской области по проведению аттестации педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области" установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

при работе в должности в организациях независимо от их типов или видов;

по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

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

при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 № 209 "О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений" Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 07 октября 2014 г. № 1294 "Об утверждении Административного регламента предоставления министерством образования и науки Волгоградской области государственной услуги "Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области", приказом министерства образования и науки Волгоградской области от 08 декабря 2014 г. № 1565 "Об утверждении Положения об аттестационной комиссии министерства образования и науки Волгоградской области по проведению аттестации педагогических работников государственных организаций Волгоградской области, осуществляющих образовательную деятельность, а также муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волгоградской области";

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

|  |  |
|--|--|
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1 |
| Учитель, преподаватель                                     | Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования               |

|   |  |
|---|--|
|   | (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.   |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки                                      | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физвоспитания. |
| Руководитель физвоспитания  | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.   |
| Мастер производственного обучения   | Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)   |
| Учитель трудового обучения (технологии)   | Мастер производственного обучения, инструктор по труду   |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования             | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер   |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования  |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП  | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре  |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования  | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении  |
| Учитель общеобразовательного учреждения   | Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования  |
| Педагог – психолог, учитель – логопед, учитель - дефектолог   | Учитель, преподаватель, педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы профилю работы по основной должности); воспитатель (независимо от места работы);          |

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются Комитетом к компетенции которого относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со

следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований :

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

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

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

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

4.9. Молодым специалистам отрасли, работающим в образовательных организациях, производится доплата в соответствии с

- *законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области»* (для областных государственных и муниципальных учреждений, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области)

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

*В приложении №3* к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

4.14. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусмотреть в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложения к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно-значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации.

4.15. Работникам проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID-2019, по их письменному заявлению решением работодателя предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы.

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере оклада за счет средств работодателя.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3 лет;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации, иных периодов. Препятствующих реализации права работника на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям.

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

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается *соглашение по охране труда Приложение 4*.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников



безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

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

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

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников

образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

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

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

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

6.1.9.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с *приложением № 4* коллективного договора.

6.1.10.Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11.Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12.Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

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

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

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

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

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

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

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

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

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

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

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

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

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

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

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

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

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

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

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

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

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

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса

|   |   |
|---|---|
| Директор ГКОСУВУ «ОШЗТ»<br>Ромашкин А.А.<br><br>_____<br>Подпись<br>М.п.  | Председатель ПК ГКОСУВУ «ОШЗТ»<br>Харламова Р.Н.<br><br>_____<br>Подпись  |
| 404321, Волгоградская область,<br>Садовая ул., д.1<br>тел. (84475) 6-10-76<br>E-mail: <a href="mailto:oktshzt@volganet.ru">oktshzt@volganet.ru</a><br>« ____ » _____ 20 __ г. | 404321, Волгоградская область,<br>Садовая ул., д.1<br>тел. 89044201762<br>E-mail: <a href="mailto:serna20071@mail.ru">serna20071@mail.ru</a><br>« ____ » _____ 20 __ г. |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
ГКОСУВУ «ОШЗТ»  
2022-2025 гг**

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**

«ПРИНЯТО»  
протокол общего собрания  
трудового коллектива  
№3 от 15.11.2022 г.

«УТВЕРЖДЕНО»  
приказом ГКОСУВУ «ОШЗТ»  
№ 279 от 15.11.2022 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного общеобразовательного  
специального учебно-воспитательного учреждения  
«Октябрьская школа закрытого типа»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области Законом Волгоградской области от 06 марта 2009г. №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 года № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 5 апреля 2016 года № 49 «Об утверждении порядка установления должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»; приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 14 июня 2016 года № 72 «О внесении изменения в приказ комитета образования и науки волгоградской области от 5 апреля 2016 г. N 49 "Об утверждении порядка установления должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области", приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 26 декабря 2016 года № 129 «О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», приказом комитета образования и науки от 31.08.2017г. № 93 «О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», приказом комитета образования и науки от 17.10.2017г. № 105 «О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», приказом комитета образования, науки и молодежной политики от 20.02.2018г. № 14 «О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»,



приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23 августа 2018 года № 113 «О внесении изменений в приказ в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»,

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 15.01.2019 N 7 «О внесении изменений в приказ в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»,

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 22.04.2019 N 56 «О внесении изменений в приказ в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»,

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 26.06.2019 N 77 «О внесении изменений в приказ в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»,

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28.11.2019 N 150 «О внесении изменений в приказ в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»,

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 13.04.2020 N 39 «О внесении изменений в приказ в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»,

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 15.06.2020 N 72 «О внесении изменений в приказ в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»,

приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 06.09.2021 N 99 «О внесении изменений в приказ в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области» и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников государственного казенного общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения «Октябрьская школа закрытого типа» (далее – организации), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников организации;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;  
условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организаций формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным комитетом образования и науки Волгоградской области (далее - учредитель).

1.6. Оплата труда работников организации, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников организации осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области. При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников организаций, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

## 2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников образовательной организации:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

2.5.2. Заработная плата устанавливается учителям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.5.4. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

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

(образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

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

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда учителей и преподавателей и других педагогических работников организации применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 2.5.1 настоящего Положения;

приема экзаменов (консультаций).

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

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера,

3.1. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда 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), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не указанным в подпункте "а" настоящего пункта, – по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.6.1.1. за работу в общеобразовательном учебно-воспитательном учреждении для обучающихся с девиантным (общественно-опасным) поведением до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

3.6.1.2. за проверку письменных работ:

учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);

учителям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки);

учителям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки);

3.6.1.3. за классное руководство в общеобразовательной организации с наличием интерната в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - до 10 процентов от оклада (должностного оклада) ставки;

3.6.1.4. за заведование (руководство)

кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, методическими цикловыми и предметными комиссиями - до 10 процентов от оклада (должностного оклада) ставки.

3.7. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с коллегиальным органом управления образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в

длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно опасным) поведением в общеобразовательных специальных учебно-воспитательных учреждениях.

3.8. В образовательной организации для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, доплаты к окладу (должностному окладу) (ставке) устанавливаются по двум основаниям.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие, почетного звания;

3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации:

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей 1-го класса – до 15 процентов;

водителям автомобилей 2-го класса – до 5 процентов.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "B", "C", "E" или "D".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "B", "C", "D" и "E".

4.5.3. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный", по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единице и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;



свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. № 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области"

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.11. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

"Должности педагогических работников",

"Должности профессорско-преподавательского состава",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",

"Должности врачей и провизоров",

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",

"Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),

"Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.12. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная

надбавка к окладу к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. N 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 964-ОД).

4.13. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность), повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

## 5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

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

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации определяется:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;

при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5;

при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности 6;

при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности 7;

при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности 8.

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным курирующим деятельность учредителя заместителем Губернатора Волгоградской области.

Размер должностного оклада руководителя организации не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя организации, равный 95 процентам ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области, по состоянию на 30 августа 2017 г. Предельный размер

должностного оклада руководителя организации, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации (в том числе руководителей организации), проведенной после его установления.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

при штатной численности работников организации менее 60 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации; от 60 и более - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются руководителем организации.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;

организация приносящей доход деятельности в организации.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

5.9. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации устанавливается в зависимости уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя и главного бухгалтера организации и его размерах принимается руководителем организации на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера:

1) казенной организации:

| N<br>п/п | Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера | Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера  |
|----------|--|--|
| 1        | 2  | 3  |
| 1.       | Интенсивность и высокие результаты работы  | Уровень профессиональной подготовленности, выполнение государственного задания, достижение целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" |
| 2.       | Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа   | Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач  |
| 3.       | Итоги независимой оценки качества образования  | Рейтинг по результатам независимой оценки качества образования   |

Размеры персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются локальным нормативным актом организации и не могут превышать размера, установленного в отношении руководителя организации.

5.10. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут

выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливается в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Общий размер премий по итогам работы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, может быть увеличен по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области и заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным)

законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета образования и науки Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.3. Работникам организации может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда  
работников государственного казенного  
общеобразовательного специального  
учебно-воспитательного учреждения  
«Октябрьская школа закрытого типа»

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) (ставок)  
по профессиональным квалификационным группам работников государственного  
казенного общеобразовательного специального учебно-воспитательного учреждения  
«Октябрьская школа закрытого типа»  
подведомственного комитету образования, науки и молодежной политики  
Волгоградской области

| №<br>п/п | Наименование профессиональной квалификационной<br>группы, квалификационного уровня, должности<br>(профессии)  | Размер базового<br>оклада (должностного<br>оклада) (ставки)<br>(рублей) |
|----------|---|---|
| 1        | 2   | 3   |
| 1.       | <p>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")</p> |   |
| 1.1.     | <p>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":</p>  | 10616   |
|          | <p>секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый</p>   |   |
| 1.2.     | <p>Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"</p>   |   |
|          | <p>1 квалификационный уровень:</p>  | 10727   |
|          | <p>дежурный по режиму, младший воспитатель</p>  |   |
|          | <p>2 квалификационный уровень:</p>  | 10839   |
|          | <p>старший дежурный по режиму, диспетчер образовательной организации</p>  |   |
| 1.3.     | <p>Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"</p>   |   |
|          | <p>1 квалификационный уровень:</p>  | 10100   |
|          | <p>инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый</p>  |   |
|          | <p>2 квалификационный уровень:</p>  | 10150   |
|          | <p>инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор</p>  |   |

|   |       |
|---|-------|
| 3 квалификационный уровень:   | 10200 |
| воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель  |       |
| 4 квалификационный уровень:   | 10250 |
| преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед   |       |
| 1.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений"   |       |
| 1 квалификационный уровень:   | 17877 |
| заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню)   |       |
| 2 квалификационный уровень:   | 18994 |
| заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования |       |
| 3 квалификационный уровень:   | 20112 |
| начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования  |       |
| 2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования")   |       |
| 2.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников административно-хозяйственного и учебно-  |       |



|   |  |       |
|---|--|-------|
| вспомогательного персонала"   |  |       |
| 1 квалификационный уровень:   |  | 11287 |
| диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе, учебный мастер  |  |       |
| 2 квалификационный уровень:   |  | 11398 |
| специалист по учебно-методической работе II категории, старший диспетчер факультета, учебный мастер II категории  |  |       |
| 3 квалификационный уровень:   |  | 11733 |
| специалист по учебно-методической работе I категории, тьютор, учебный мастер I категории  |  |       |
| 2.2.  | Профессиональная квалификационная группа "Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений" |       |
| 2.2.  | Должности профессорско-преподавательского состава  |       |
| 1.  |  |       |
| 1 квалификационный уровень:   |  | 15420 |
| ассистент, преподаватель  |  |       |
| 2 квалификационный уровень:   |  | 15531 |
| старший преподаватель   |  |       |
| 3 квалификационный уровень:   |  | 15643 |
| доцент  |  |       |
| 4 квалификационный уровень:   |  | 16760 |
| профессор   |  |       |
| 5 квалификационный уровень:   |  | 18437 |
| заведующий кафедрой   |  |       |
| 6 квалификационный уровень:   |  | 18994 |
| декан факультета  |  |       |
| 2.2.  | Должности руководителей структурных подразделений  |       |
| 2.  |  |       |
| 1 квалификационный уровень:   |  | 19554 |
| начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2, 3 квалификационным уровням), помощник проректора, помощник ректора, руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики, ученый секретарь совета факультета (института) |  |       |
| 2 квалификационный уровень:   |  | 19665 |
| начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего  |  |       |

|   |       |
|---|-------|
| <p>общеобразовательные программы, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры, магистратуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей</p>  | 19777 |
| <p>3 квалификационный уровень:</p> <p>начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра</p>  |       |
| <p>3. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников")</p> |       |
| <p>3.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности медицинских и фармацевтических работников первого уровня":</p>  |       |
| <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>младшая медицинская сестра, санитарка</p>   | 9500  |
| <p>3.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"</p>  |       |
| <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>инструктор по лечебной физкультуре</p>  | 10925 |
| <p>2 квалификационный уровень:</p> <p>медицинская сестра диетическая</p>  | 11500 |
| <p>3 квалификационный уровень:</p> <p>медицинская сестра</p>  | 12075 |
| <p>4 квалификационный уровень:</p> <p>фельдшер</p>  | 12650 |
| <p>5 квалификационный уровень:</p> <p>старшая медицинская сестра</p>  | 13225 |
| <p>3.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности врачей и провизоров"</p>  |       |
| <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>врач-интерн</p>   | 18840 |
| <p>2 квалификационный уровень:</p> <p>врач-специалист</p>   | 19400 |
| <p>3.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"</p>  |       |

|  |       |
|--|-------|
| 1 квалификационный уровень:  | 17877 |
| заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и другими)   |       |
| 4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии")          |       |
| 4.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена":  |       |
| заведующий костюмерной   | 10616 |
| 4.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":  |       |
| художник-декоратор, методист клубного учреждения   | 10727 |
| 4.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":  |       |
| балетмейстер, хормейстер, заведующий художественно-постановочной частью  | 10839 |
| 4.4.   |       |
| 5. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих") |       |
| 5.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":   |       |
| 1 квалификационный уровень:  | 10616 |
| агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, паспортист, комендант   |       |
| 2 квалификационный уровень:  | 11733 |
| должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"   |       |
| 5.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":   |       |
| 1 квалификационный уровень:  | 10616 |
| инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, переводчик-  |       |

|      |   |       |
|------|---|-------|
|      | дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник   |       |
|      | 2 квалификационный уровень:   | 11173 |
|      | старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией  |       |
|      | 3 квалификационный уровень:   | 11733 |
|      | заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутридолжностная категория |       |
|      | 4 квалификационный уровень:   | 12515 |
|      | мастер участка (включая старшего), механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"                                      |       |
| 5.3. | Профессиональная квалификационная группа "должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":  |       |
|      | 1 квалификационный уровень:   | 11453 |
|      | без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотечарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик                      |       |
|      | 2 квалификационный уровень:   | 12291 |
|      | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория  |       |
|      | 3 квалификационный уровень:   | 13408 |
|      | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория   |       |
|      | 4 квалификационный уровень:   | 14525 |
|      | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"  |       |
|      | 5 квалификационный уровень:   | 16425 |
|      | главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера  |       |
| 5.4. | Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":  |       |
|      | 1 квалификационный уровень:   | 20112 |
|      | начальники отделов: информации, кадров, технического, финансового   |       |
|      | 2 квалификационный уровень:   | 20670 |

|  |       |
|--|-------|
| главные: механик, энергетик, экономист, технолог, инженер, эксперт   |       |
| 3 квалификационный уровень:  | 21229 |
| директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения   |       |
| 6. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих")   |       |
| 6.1. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":  |       |
| 1 квалификационный уровень:  | 8381  |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастаньяша, кладовщик, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки |       |
| 2 квалификационный уровень:  | 10056 |
| профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)  |       |
| 6.2. Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"   |       |
| 1 квалификационный уровень:  | 11173 |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта  |       |
| 2 квалификационный уровень:  | 12291 |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  |       |
| 3 квалификационный уровень:  | 12515 |
| наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в  |       |

соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

4 квалификационный уровень:

12850

наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя  
комитета образования, науки  
и молодежной политики  
Волгоградской области

\_\_\_\_\_ /М.А. Тетерук /  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор государственного  
казенного общеобразовательного  
специального учебно-воспитательного  
учреждения «Октябрьская школа  
закрытого типа»

\_\_\_\_\_ /А.А. Ромашкин /  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда  
работников государственного  
казенного общеобразовательного  
специального учебно-воспитательного  
учреждения «Октябрьская школа  
закрытого типа»

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности  
работы для установления выплат стимулирующего характера работников  
государственного казенного общеобразовательного специального  
учебно-воспитательного учреждения «Октябрьская школа закрытого типа»

### Критерии для расчета выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда, для педагогических работников

| Наименование показателя  | Критерии  | Размер показателя  |         |
|--|---|--|---------|
| <b>1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b> |   |  |         |
| <b>1. Надбавка за интенсивность</b>                            | 1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения                           | 1.1.1.1. Положительная динамика (стабильные результаты) освоения общеобразовательных программ АООП (государственных и других программ) | до 100% |
|  |   | 1.1.1.2. Наличие участников, призеров и победителей конкурсов, олимпиад различного уровня  |         |
|  |   | 1.1.1.3. Личное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, наличие ведомственных наград             |         |
|  | 1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, создание областных экспериментальных площадок, применение в | 1.1.2.1. Наличие публикаций, обобщение и распространение передового педагогического опыта на различном уровне                          |         |
|  |   | 1.1.2.2. Участие в инновационной деятельности учреждения   |         |
|  |   | 1.1.2.3. Участие в разработке общеобразовательных программ АООП и других программ  |         |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   | работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе  | 1.1.2.4. Наличие системы работы по выявлению и развитию индивидуальных способностей детей   |  |
|   |  | 1.1.2.5. Применение новых эффективных программ, методик, форм обучения и воспитания детей-инвалидов с применением дистанционных образовательных технологий                  |  |
|   |  | 1.1.2.6. Наличие программ разработанных педагогами и прошедших экспертизу   |  |
|   |  | 1.1.2.7. Участие в работе ресурсного центра, консультационного центра, психолого-педагогической службы, в реализации регионального проекта "Поддержка семей, имеющих детей" |  |
|   |  | 1.1.2.8. Организация сетевого взаимодействия, социального партнерства различного уровня   |  |
|   | 1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы   | 1.1.3.1. Участие в работе ПМПк (ППк), комиссий и рабочих групп  |  |
|   |  | 1.1.3.2. Ведение протоколов   |  |
|   |  | 1.1.3.3. Особые достижения в благоустройстве и развитии образовательной информационной среды образовательной организации  |  |
| <b>1.2. Персональный повышающий коэффициент</b>               | 1.2.1. Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения  |   | до 100%                                      |
|   | 1.2.2. Сложность, важность выполняемой работы  |   |  |
| <b>2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>               |  |   |  |
| <b>2.1. Надбавка за качество выполняемых работ</b>            | 2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов   |   | До 50%                                       |
|   | 2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках |   |  |
|   | 2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации                         |   |  |
|   | 2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации   |   |  |
| <b>3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>                                 |  |   |  |
| <b>3.1. Премии по итогам работы</b>                           | 3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде                    | 3.1.1.1. За квартал   | До 75 % должностного оклада                  |
|   |  | 3.1.1.2. За год   | До 300% должностного оклада                  |
| <b>3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ</b> | 3.2.1. Достижение специальных показателей  | 3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ   | До 200% должностного оклада в расчете на год |



|                                  |  |  |
|----------------------------------|--|--|
| <b>3.3.Единовременная премия</b> | 3.3.1. За длительную безупречную работу  | До 100% должностного оклада в расчете на год |
|                                  | 3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли   |  |
|                                  | 3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет) |  |
|                                  | 3.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию   |  |
|                                  | 3.3.5. В связи с награждением  |  |

**Критерии для расчета выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда, для медицинских работников**

| Наименование показателя  | Критерии   | Размер показателя  |         |  |
|--|--|--|---------|--|
| <b>1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b> |  |  |         |  |
| <b>1.1.Надбавка за интенсивность</b>                           | 1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы   | 1.1.1.1. За системную работу по снижению соматических заболеваний  | до 100% |  |
|  |  | 1.1.1.2. Отсутствие предписаний контролирующих органов   |         |  |
|  |  | 1.1.1.3. Контроль и обеспечение своевременного прохождения медицинского осмотра  |         |  |
|  | 1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе | 1.1.2.1. Реализация эффективных программ, методик оздоровления обучающихся и профилактики вредных привычек                           |         |  |
|  |  | 1.1.2.2. Организация сетевого взаимодействия, социального партнерства различного уровня  |         |  |
|  |  | 1.1.2.3. Отсутствие замечаний в работе пищеблока   |         |  |
|  | 1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы   | 1.1.3.1. Оперативность, системность и качество ведения документации  |         |  |
|  |  | 1.1.3.2. Участие в работе ПМПк (ППк), комиссий и рабочих групп, ведение протоколов   |         |  |
|  |  | 1.1.3.3. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач, выполнение разовых (и, или дополнительных поручений) |         |  |
| <b>1.2. Персональный повышающий коэффициент</b>                | 1.2.1. Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения  | до 100%  |         |  |
|  | 1.2.2. Сложность, важность выполняемой работы  |  |         |  |
| <b>2.ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>                 |  |  |         |  |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <b>2.1. Надбавка за качество выполняемых работ</b>            | 2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов   | До 50%  |  |
|   | 2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения работ, отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках |   |  |
|   | 2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации                         |   |  |
|   | 2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации   |   |  |
| <b>3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>                                 |  |   |  |
| <b>3.1. Премии по итогам работы</b>                           | 3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде                    | 3.1.1.1. За квартал   | До 75 % должностного оклада                  |
|   |  | 3.1.1.2. За год   | До 300% должностного оклада                  |
| <b>3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ</b> | 3.2.1. Достижение специальных показателей  | 3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ | До 200% должностного оклада в расчете на год |
| <b>3.3. Единовременная премия</b>                             | 3.3.1. За длительную безупречную работу  |   | До 100% должностного оклада в расчете на год |
|   | 3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли   |   |  |
|   | 3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)                             |   |  |
|   | 3.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию   |   |  |
|   | 3.3.5. В связи с награждением  |   |  |

**Критерии для расчета выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда, для специалистов (заведующий кабинетом, работников бухгалтерии, заведующего хозяйством, специалиста в сфере закупок, специалиста по охране труда, инспектора по кадрам, инженера-энергетика, секретаря, техника, библиотекаря и др.)**

| Наименование показателя  | Критерии  | Размер показателя |
|--|---|-------------------|
| <b>1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b> |   |                   |
| <b>1.1. Надбавка за интенсивность</b>                          | 1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности | до 100%           |
|  | 1.1.1.1. Отсутствие предписаний контролирующих органов  |                   |
|  | 1.1.1.2. Своевременное                                  |                   |

|  |   |  |                             |
|--|---|--|-----------------------------|
|  | работы  | предоставление текущей и отчетной документации   |                             |
|  |   | 1.1.1.3. Качество подготовки текущей и отчетной документации                                       |                             |
|  | 1.1.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе | 1.1.2.1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда |                             |
|  |   | 1.1.2.2. Развитие информационной среды образовательной организации                                 |                             |
|  | 1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы  | 1.1.3.1. Участие в работе комиссий и рабочих групп, ведение протоколов                             |                             |
|  |   | 1.1.3.2. Подготовка и размещение информации в сети Интернет  |                             |
|  |   | 1.1.3.3. Выполнение работником срочных работ, разовых (и , или дополнительных) поручений           |                             |
|  |   | 1.1.3.4. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач                     |                             |
|  |   | 1.1.3.5. Особые достижения в благоустройстве образовательной организации                           |                             |
| <b>1.2. Персональный повышающий коэффициент</b>    | 1.2.1. Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения   |  | до 100%                     |
|  | 1.2.2. Сложность , важность выполняемой работы  |  |                             |
| <b>2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>    |   |  |                             |
| <b>2.1. Надбавка за качество выполняемых работ</b> | 2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов  |  | До 50%                      |
|  | 2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения работ , отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках                     |  |                             |
|  | 2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации  |  |                             |
|  | 2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации  |  |                             |
| <b>3. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>                      |   |  |                             |
| <b>3.1. Премии по итогам работы</b>                | 3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде   | 3.1.1.1. За квартал  | До 75 % должностного оклада |
|  |   | 3.1.1.2. За год  | До 300% должностного оклада |
| <b>3.2. Премия за выполнение особо важных и</b>    | 3.2.1. Достижение специальных показателей   | 3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ                                      | До 200% должностного оклада |

|                                  |  |  |  |
|----------------------------------|--|--|--|
| <b>срочных работ</b>             |  |  | в расчете на год                             |
| <b>3.3.Единовременная премия</b> | 3.3.1. За длительную безупречную работу  |  | До 100% должностного оклада в расчете на год |
|                                  | 3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли   |  |  |
|                                  | 3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет) |  |  |
|                                  | 3.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию   |  |  |
|                                  | 3.3.5. В связи с награждением  |  |  |

**Критерии для расчета выплат, стимулирующей части фонда оплаты труда, для работников, относящихся к обслуживающему персоналу, кладовщик, кастелянша (сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, водитель, повар**

| Наименование показателя  | Критерии  | Размер показателя   |         |
|--|---|---|---------|
| <b>1. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ</b> |   |   |         |
| <b>1.1. Надбавка за интенсивность</b>                          | 1.1.1. За стабильно высокие показатели результативности работы  | 1.1.1.1. Обеспечение бесперебойной работы учреждения  | до 100% |
|  |   | 1.1.1.2. Оперативность устранения аварийных ситуаций  |         |
|  |   | 1.1.1.3. Участие в генеральных уборках и текущем ремонте учреждения   |         |
|  |   | 1.1.1.4. Подготовка учреждения к новому учебному году   |         |
|  | 1.1.2. За высокие достижения в работе   | 1.1.2.1. Инициатива и творческий подход в выполнении обязанностей   |         |
|  |   |   |         |
|  | 1.1.3. За сложность и напряжённость выполняемой работы  | 1.1.3.1. Активный, инициативный, творческий подход к выполнению служебных задач, в том числе по благоустройству |         |
|  |   | 1.1.3.2. Выполнение работником срочных работ, разовых (и , или дополнительных) поручений                        |         |
|  |   | 1.1.3.3. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач                                  |         |
|  |   | 1.1.3.4. Содействие достижению общих результатов деятельности   |         |
| <b>1.2. Персональный повышающий коэффициент</b>                | 1.2.1. Уровень профессиональной подготовленности работника учреждения   |   | до 100% |
|  | 1.2.2. Сложность , важность выполняемой работы  |   |         |
| <b>2. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>                |   |   |         |
| <b>2.1. Надбавка за качество выполняемых работ</b>             | 2.1.1. За профессионализм и оперативность в решении вопросов  |   | До 50%  |
|  | 2.1.2. За отсутствие претензий к результатам выполнения работ , отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках |   |         |
|  | 2.1.3. За качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации                          |   |         |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
|   | 2.1.4. За качество, оперативность и системность ведения документации  |   |  |
|   | <b>3.ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>  |   |  |
| <b>3.1.Премии по итогам работы</b>                            | 3.1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде | 3.1.1.1. За квартал   | До 75 % должностного оклада                  |
|   |   | 3.1.1.2. За год   | До 300% должностного оклада                  |
| <b>3.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ</b> | 3.2.1. Достижение специальных показателей   | 3.2.1.1. На основании приказа о выполнении особо важных работ | До 200% должностного оклада в расчете на год |
| <b>3.3.Единовременная премия</b>                              | 3.3.1. За длительную безупречную работу   |   | До 100% должностного оклада в расчете на год |
|   | 3.3.2. За большой вклад в развитие отрасли  |   |  |
|   | 3.3.3. В связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет)          |   |  |
|   | 3.3.4. При увольнении в связи с уходом на пенсию  |   |  |
|   | 3.3.5. В связи с награждением   |   |  |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
ГКОСУВУ «ОШЗТ»  
2022-2025гг**

**ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТА**

**Организация:**

**Подразделение:**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Организация:

Подразделение:

(БФ) Бюджетное финансирование

**К выплате:**

Должность:

Оклад (тариф):

| Вид  | Период | Рабочие |      | Оплачено | Сумма | Вид                       | Период | Сумма |
|--|--------|---------|------|----------|-------|---------------------------|--------|-------|
|  |        | Дни     | Часы |          |       |                           |        |       |
| <b>Начислено:</b>  |        |         |      |          |       | <b>Удержано:</b>          |        |       |
| За особые условия  |        |         |      |          |       | НДФЛ                      |        |       |
| За качество  |        |         |      |          |       | <b>Выплачено:</b>         |        |       |
| За тяжелые и вредные условия труда   |        |         |      |          |       | За первую половину месяца |        |       |
| За классность водителям автомобилей  |        |         |      |          |       | Зарплата за месяц         |        |       |
| За общий стаж  |        |         |      |          |       |                           |        |       |
| Оплата по окладу   |        |         |      |          |       |                           |        |       |
| За квалификационную категорию (классность)                                     |        |         |      |          |       |                           |        |       |
| Персональный повышающий К-т  |        |         |      |          |       |                           |        |       |
| За интенсивность   |        |         |      |          |       |                           |        |       |
| За классное руководство  |        |         |      |          |       |                           |        |       |
| Совмещение должностей  |        |         |      |          |       |                           |        |       |
| За заведование (руководство) кабинетами методическими и предметными комиссиями |        |         |      |          |       |                           |        |       |
| За проверку письменных работ   |        |         |      |          |       |                           |        |       |
|  |        |         |      |          |       |                           |        |       |
|  |        |         |      |          |       |                           |        |       |

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

(ФБ) Классное руководство

| Вид                     | Период | Рабочие |      | Оплачено | Сумма | Вид               | Период | Сумма |
|-------------------------|--------|---------|------|----------|-------|-------------------|--------|-------|
|                         |        | Дни     | Часы |          |       |                   |        |       |
| <b>Начислено:</b>       |        |         |      |          |       | <b>Удержано:</b>  |        |       |
| За классное руководство |        |         |      |          |       | НДФЛ              |        |       |
|                         |        |         |      |          |       | <b>Выплачено:</b> |        |       |
|                         |        |         |      |          |       | Зарплата за месяц |        |       |

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

**Итого по всем статьям финансирования**

|                   |  |  |  |  |  |                   |  |  |
|-------------------|--|--|--|--|--|-------------------|--|--|
| <b>Начислено:</b> |  |  |  |  |  | <b>Удержано:</b>  |  |  |
|                   |  |  |  |  |  | <b>Выплачено:</b> |  |  |

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:



**ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
ГКОСУВУ «ОШЗТ»  
2022-2025гг**

**Перечень должностей и конкретные дифференцированные размеры  
повышения оплаты труда в зависимости от условий труда**

**Перечень должностей и конкретные дифференцированные размеры  
повышения оплаты труда в зависимости от условий труда  
по ГКОСУВУ «ОШЗТ»**

| <b>№</b> | <b>Должность</b>  | <b>%<br/>доплаты<br/>от ставки</b> |
|----------|---|------------------------------------|
| 1        | Директор  | 4                                  |
| 2        | Главный бухгалтер   | 4                                  |
| 3        | Заместитель директора по УВР                                | 4                                  |
| 4        | Заместитель директора по ВР                                 | 4                                  |
| 5        | Заведующий хозяйством                                       | 4                                  |
| 6        | Библиотекарь  | 4                                  |
| 7        | Заведующий кабинетом  | 4                                  |
| 8        | Учитель   | 4                                  |
| 9        | Преподаватель ОБЖ   | 4                                  |
| 10       | Педагог дополнительного образования                         | 4                                  |
| 11       | Социальный педагог  | 4                                  |
| 12       | Педагог-психолог  | 4                                  |
| 13       | Воспитатель   | 4                                  |
| 14       | Дежурный по режиму  | 4                                  |
| 15       | Старший дежурный по режиму                                  | 4                                  |
| 16       | Врач  | 4                                  |
| 17       | Медицинская сестра  | 4                                  |
| 18       | Секретарь   | 4                                  |
| 19       | Повар   | 11                                 |
| 20       | Уборщик служебных помещений                                 | 4                                  |
| 21       | Рабочий по комплексному обслуживанию зданий<br>и сооружений | 4                                  |
| 22       | Машинист по стирке и ремонту спецодежды                     | 8                                  |
| 23       | Инспектор по кадрам   | 4                                  |
| 24       | Бухгалтер   | 4                                  |
| 25       | Специалист в области охраны труда                           | 4                                  |
| 26       | Кухонный работник   | 11                                 |
| 27       | Специалист по закупкам                                      | 4                                  |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
ГКОСУВУ «ОШЗТ»  
2022-2025гг**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

**СОГЛАШЕНИЕ**  
по охране труда администрации ГКОСУВУ «ОШЗТ» на 2022-2025гг

Администрация ГКОСУВУ «ОШЗТ» и Комитет профсоюза заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022-2025 г.г. руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

| № | Содержание мероприятий   | Ед. изм | Кол-во   | Стоим          | Сроки выполнения | Ответственные                | Ожидаемая социальная эффективность               |        |  |        |
|---|--|---------|----------|----------------|------------------|------------------------------|--|--------|--|--------|
|   |  |         |          |                |                  |                              | Кол-во работников, которым будут улучш.усл.труда |        | Кол-во работников, высвобожденных от тяж.работ |        |
|   |  |         |          |                |                  |                              | всего  | женщин | всего  | женщин |
| 1 | Обучение работников по охране труда  | чел     | 45       | -              | Август           | Бабкин И.В.<br>Павленко В.Н. | 45   | 31     | -  | -      |
| 2 | Обучение заместителей директора по охране труда  | чел     | 3        | 3000           | май              | Ромашкин А.А.                | 3  | 3      | -  | -      |
| 3 | Обеспечение спецодеждой, спецсредствами индивидуальной защиты                          | шт      | 13       | 30000          | Май              | Ромашкин А.А.<br>Бабкин И.В. | 13   | 11     | -  | -      |
| 4 | Замена сантехники (раковины, унитазы, трубы, фурнитура и т.д.)                         | шт      | 14<br>14 | 28000<br>52200 | Июнь<br>Июль     | Бабкин И.В.                  | -  | -      | -  | -      |
| 5 | Замена линолеума   | м       | 25       | 15000          | Август           | Бабкин И.В.                  | -  | -      | -  | -      |
| 6 | Приобретение знаков безопасности и плакатов по охране труда и комплексной безопасности | шт      | 30       | 3000           | Август           | Павленко В.Н.                | -  | -      | -  | -      |
|   | <b>ИТОГО:</b>  |         |          | 131200         |                  |                              |  | -      | -  | -      |

Директор школы

\_\_\_\_\_

А.А. Ромашкин

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.

Председатель ПК

\_\_\_\_\_

Р.Н. Харламова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.