

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Петрозаводского городского округа «Лицей №13»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2023 – 2026 гг.

От работодателя:

Директор  
МОУ «Лицей №13»



*Т.В. Васильева*  
Т.В. Васильева

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «Лицей №13»

*А.Я. Свешникова*  
А.Я. Свешникова

Принято на общем собрании (конференции)  
Коллектива МОУ «Лицей №13»

02.06.2023 г.

Вступает в силу 01.09.2023 г.  
Заканчивает действие 31.08.2026 г.

*Зарегистрирован в Трудовом договоре и  
защитном РК 21.08.2023г № 148/2023  
Начальник отдела ТД и ДУБ СУ О.А. Сергиев*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор), заключен между коллективом работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Лицей №13» (далее – МОУ «Лицей №13», Учреждение), представляемым профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МОУ «Лицей №13» профсоюза работников образования и науки Российской Федерации в лице председателя профсоюзной организации с одной стороны, и Учреждением - работодателем, представляемым директором МОУ «Лицей №13», действующим на основании Устава (далее – Администрация, Работодатель), в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении.

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральном законе "Об образовании в Российской Федерации", Соглашении между Главой Петрозаводского городского округа, координационным Советом организаций профсоюзов Петрозаводского городского округа и Союзом работодателей Петрозаводского городского округа.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе.

1.4. Договор вступает в силу с 01 сентября 2023 г. и действует до 31 августа 2026 г. включительно. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

1.5. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.

1.6. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников.

1.7. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Администрацией на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган.

1.8. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в уполномоченном органе.

1.9. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие Договор стороны, отчитываются на общем собрании коллектива (конференции) Учреждения о соблюдении положений Договора.

1.11. Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к настоящему Договору, утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

## 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

### **Коллектив работников Учреждения обязуется:**

2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять правомерные приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

2.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу.

2.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.4. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях и в Учреждении в целом.



2.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.6. Соблюдать требования охраны труда.

2.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

2.9. Стремиться к поддержанию деловой репутации Учреждения.

2.10. Профсоюзный комитет представляет всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Его деятельность направлена на:

- улучшение условий работы и оплаты труда работников;
- защиту профессиональных интересов работников;
- улучшение условий медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников.

**Администрация Учреждения обязуется** при заключении трудовых договоров соблюдать следующее:

2.11. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.12. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке предусмотренном ст. 67 ТК РФ.

2.13. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ). Профсоюзный комитет имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

2.14. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.15. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану (программам), обеспеченности кадрами, других конкретных условий труда в Учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника ограничивается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очередную отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

В течение учебного года и в каникулярный период не допускаются изменения размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

Соблюдается принцип преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.



Кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах определяются одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, осуществляется другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Администрация оставляет за собой право отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

2.16. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём 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 случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.17. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.18. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

а) по взаимному согласию сторон;

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- восстановления на работе учителя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Согласие работника не требуется для случаев указанных в пункте «б».

2.20. По инициативе Работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда: изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение - эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д. при продолжении работником без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).



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

О внесении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.21. Прием, перевод и увольнение работников осуществлять с соблюдением прав граждан, установленных Конституцией Российской Федерации и законодательством о труде, знакомить под расписку принимаемых работников с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и установленными Договором правами, обязанностями и льготами.

2.22. Согласовывать с профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально-бытовых условиях.

2.23. При обращении работника в профсоюзный комитет по поводу возникших с Администрацией разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий представлять в профсоюзный комитет проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции Администрации.

2.24. Уведомлять профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

2.25. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидацию вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на любые имеющиеся в Учреждении вакансии.

2.26. Сокращение штата или численности работников, в т.ч. работников, не являющихся членами профсоюза, Администрация может осуществлять только при предварительном (не менее чем за два месяца) уведомлении профсоюзного комитета, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении профсоюзного комитета.

2.27. При проведении сокращения численности работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации учреждения, уведомлять об этом под роспись каждого работника не позднее, чем за два месяца, а нуждающихся в дополнительной социальной защите и при планировании массовых увольнений работников – не менее чем за три месяца в соответствии с ТК РФ.

2.28. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право имеют также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии).

2.29. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока договора, в т. ч. другой должности или на другом рабочем месте Администрация обязана провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

### 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка (приложение № 1).

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего



персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей недели (ст. 320 ТК РФ).

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

3. 4. По соглашению между работником и Администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

3. 5. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

3. 6. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в случаях проведения в Учреждении организационно-воспитательных мероприятий, если время проведения этих мероприятий превышает установленную для работника продолжительность ежедневной работы (олимпиады, дни открытых дверей, спортивные соревнования и др.). Привлечение к сверхурочным работам и их учет осуществляются в соответствии с Правилами внутреннего распорядка Учреждения.

3. 7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости, с согласия профсоюзного комитета по приказу директора. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путевок. График отпусков согласуется с профсоюзным комитетом и утверждается директором Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.9. По соглашению сторон и по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносятся на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

3.10. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с главой 19 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 01.07.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

3.11. По соглашению между работником и руководителем Учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней по письменному заявлению работника. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

3.12. Отдельным категориям работников по их требованию Работодатель обязан предоставить отпуск в удобное для них время, в том числе и до истечения шести месяцев непрерывной работы, вне зависимости от очередности отпусков, установленной в графике отпусков (ч.4 123 ТК РФ).

Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск женам военнослужащих предоставлялся с учетом их пожеланий, а продолжительность отпуска была не менее продолжительности отпуска их мужа. При этом в случае отсутствия права



на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

3.13. Работникам предоставляются оплачиваемые краткосрочные отпуска в следующих случаях и размерах:

- свадьба работника - 2 рабочих дня;
- похороны близкого родственника - 3 рабочих дня;
- свадьба детей работника – 1 день;
- проводы детей в армию – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства в пределах города – 1 день;
- при отсутствии дней нетрудоспособности в течение учебного года и отпуска – 4 дня.

3.14. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

3.15. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней.

3.16. Работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году.

3.17. Одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

3.18. При составлении расписания соблюдаются нормы для каждого учителя на «окна» между уроками. Их число не должно быть более 2 уроков в течение недели при нагрузке 18 часов, в случае производственной необходимости при наличии «окон» больше нормы производится согласование с учителем. По возможности Работодатель предоставляет учителям методический день в неделю при нагрузке не более 24 часов для методической работы и повышения квалификации.

3.19. Работодатель предоставляет дополнительно учителю отгулы в каникулярное время за замену уроков, проведенных в свободное от основной учебной нагрузки время:

- за помощь в выполнении программы в других классах за каждые десять уроков – один (1) день);
- за работу в различных комиссиях, созданных по приказу руководителя, за организацию и проведение различных форм контроля качества обучения предоставляется один (1) день отгула.

3.20. Матерям – одиночкам предоставляется по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году.

3.21. Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

3.22. Работникам Учреждения в день вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), совпадающий с рабочим днем, а также в следующий за ним день, если он является рабочим днем для работника, предоставляются дни отдыха (на основании поручений Президента Российской Федерации от 20.10.2021 № Пр-1998, статьи 8, 22 ТК РФ, Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 15.12.2021 № 3431 «О стимулировании вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»). Дни отдыха предоставляются с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка. Дни отдыха предоставляются работнику для вакцинации (ревакцинации) на основании его письменного заявления. Работник предоставляет работодателю справку медицинской организации, содержащую сведения о вакцинации (ревакцинации).

#### 4. Оплата труда



4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается ежегодными Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, настоящим Договором, локальными нормативными правовыми актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия; мнения представительного органа работников.

4.2. Настоящий Договор включает:

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

4.3. Схема окладов (должностных окладов) в Учреждении определяется с учетом настоящего Договора и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

набору исполняемых трудовых функций;

сложности труда;

интенсивности труда;

результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличие специального образования и профессионального опыта, в том числе требований, отраженных в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели Учреждения; требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг.

4.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

4.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливаются часовые ставки заработной платы.

Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

4.6. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.



4.7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем ежегодно по согласованию со структурными подразделениями Администрации Петрозаводского городского округа, осуществляющими координацию деятельности Учреждения.

#### **4.8. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования**

4.8.1 Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.8.2. Размеры должностных окладов педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа и соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.8.3. В целях поощрения работников, занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам выплат стимулирующего характера:

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

Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в соответствии с пунктом 4.13. настоящего Договора.

Выплаты в виде повышающих коэффициентов к должностному окладу и надбавок устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент, если иное не определено настоящим Договором.

Применение повышающих коэффициентов и надбавок к должностному окладу образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.8.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- повышающий коэффициент за проверку тетрадей;
- повышающий коэффициент за руководство методическими объединениями и кафедрами;
- повышающий коэффициент за работу по программам углубленного и профильного обучения;
- повышающий коэффициент за работу по АООП (адаптированной основной общеобразовательной программе для обучающихся с ОВЗ);
- денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;
- повышающий коэффициент за заведование учебным кабинетом;

- денежное вознаграждение за проведение уроков нравственности.

4.8.5. Повышающий коэффициент за проверку тетрадей устанавливается к должностному окладу и производится ежемесячно дифференцированно:

- учителям начальной школы, математики, информатики, русского языка, литературы, иностранного языка – 15%,

- учителям физики, химии, истории, обществознания, биологии, географии, технологии - 10%,

- остальные педагоги - 5 %.

4.8.6. Повышающий коэффициент за руководство методическим объединением (кафедрой) учителей устанавливается к должностному окладу и производится ежемесячно в размере 8 – 12% в зависимости от количества участников методического объединения (кафедр).

4.8.7. Повышающий коэффициент за работу по программам углубленного и профильного обучения устанавливается к должностному окладу с учетом количества часов, реализуемых по данным программам, и производится ежемесячно в размере 15%.

Повышающий коэффициент за работу по АООП (адаптированной основной общеобразовательной программе для обучающихся с ОВЗ устанавливается):

- в начальной школе к должностному окладу с учетом количества часов, реализуемых по данным программам, и производится ежемесячно в размере 5%;

- в основной и старшей школе в зависимости от количества часов в неделю по предмету в размере 5%.

4.8.8. Денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя производится ежемесячно из расчета 50 (пятьдесят) рублей за одного обучающегося. Дополнительно с 1 сентября 2020 года к выплате за классное руководство устанавливается денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 года №448, Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 28 мая 2020 года №ВВ-1159/08.

4.8.9. Повышающий коэффициент за заведование учебным кабинетом устанавливается к должностному окладу в размере 3% от оклада за кабинет площадью до 27 м<sup>2</sup>, 4% от оклада за кабинет площадью 36 м<sup>2</sup>, 5% от оклада за кабинеты площадью от 52 м<sup>2</sup> и 66 м<sup>2</sup>.

4.8.10. Денежное вознаграждение за проведение уроков нравственности ежемесячно выплачивается классным руководителям 1 – 4 классов в размере 300 (триста) рублей.

4.8.11. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за ученую степень и отраслевые награды;

- стимулирующие выплаты.

4.8.12. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается к должностному окладу с учетом учебной нагрузки с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

- при наличии первой квалификационной категории – 0,15.

4.8.13. Повышающий коэффициент за ученую степень и отраслевые награды устанавливается к должностному окладу работникам Учреждения, занимающим должности работников образования, в случае если им присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук или почетное звание, а также награжденным знаком отличия в



сфере образования и науки и приравненным к ним наградам, при условии соответствия ученой степени (почетного звания, знака отличия) профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам).

Размер повышающего коэффициента - 0,10.

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия производится по основному месту работы и по одному из оснований.

4.8.14. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу предусмотрена выплата стимулирующего характера в соответствии с Положением о стимулировании работников Учреждения.

4.8.15. В целях поощрения работников, занимающих должности работников образования предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы устанавливается по решению комиссии по стимулированию созданной в Учреждении, с учетом мнения руководителя Учреждения, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Ежемесячная надбавка за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Учреждения, занимающих должности работников образования, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Применение надбавки за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальный размер повышающего коэффициента – 2.0.

4.8.16. Выплаты иного стимулирующего характера работникам по результатам их труда есть право, а не обязанность Учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер выплат.

4.8.17. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения в соответствии с пунктом 4.12 настоящего Договора.

4.8.18. Учителям I-IV классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, выплачивается ставка заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой оплачиваемой педагогической работой.

4.8.19. При возложении на учителя по основному месту его работы обязанностей по обучению детей на дому по медицинским показаниям, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в его учебную нагрузку на общих основаниях.

4.8.20. Почасовая оплата труда учителей применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев.



Размер оплаты за один час деятельности определяется путем деления должностного оклада учителя за установленную продолжительность рабочего времени на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество часов определяется путем умножения нормы часов преподавательской работы в неделю, на количество рабочих дней в году по пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.8.21. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

#### **4.9. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих**

4.9.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждений, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения их должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием. Оценка труда работников производится в соответствии с показателями эффективности деятельности.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.



Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Учреждения, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальный размер повышающего коэффициента – 2.0.

4.9.2. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения в соответствии с пунктом 4.13 настоящего Договора.

4.9.3. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения в соответствии с пунктом 4.12 настоящего Договора.

#### **4.10 Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.10.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения их профессий и присвоенных им в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих квалификационных разрядов, к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных общеотраслевых профессий рабочих», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

4.10.2. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда Учреждения предусмотрена стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за сложность и напряженность.

Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность может быть установлена работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к окладу.

Применение надбавки не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Исчисление надбавки, установленной в виде % к окладу, производится путем умножения размера оклада % к окладу.

Максимальный размер повышающего коэффициента – 1.0.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;



- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

4.10.3 Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом пункта 4.13 настоящего Договора.

4.10.4 С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом пункта 4.12 настоящего Договора.

#### 4.11 . Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

4.11.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.11.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, устанавливаются трудовым договором в размере на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

4.11.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

4.11.4. В целях поощрения заместителей руководителя, системой оплаты труда Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение учебного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты.

4.11.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу заместителя руководителя устанавливается с целью стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 4.8.11 настоящего Договора.

4.11.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).



Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в виде повышающего % к должностному окладу.

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего % к окладу, производится путем умножения размера должностного оклада на %.

Применение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальный размер повышающего коэффициента - 0,3.

4.11.7. Заместителям руководителя Учреждения выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом пункта 4.13 настоящего Договора.

4.11.8. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом пункта 4.12 настоящего Договора.

#### **4.12 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.12.1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения.

4.12.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008г. № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- доплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия), если её размер ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.12.3. Компенсационная выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель Учреждения обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.



Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной системой оплаты труда работников Учреждения, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Размер повышающего коэффициента - 0,1.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.12.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненным к районам Крайнего Севера - 50 процентов с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Порядок установления, применения, размеры коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.12.5. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.12.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 30% процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

4.12.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час



работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.12.9. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

4.12.10. В случае если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника устанавливается без учета доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени (выполненному объему работы) и включается в расчет среднего заработка.

Доплата к начисленной месячной заработной плате устанавливается в абсолютной величине. Размер доплаты работнику определяется по формуле:

$$Д = Р_m - Р_n,$$

где:

Д - размер доплаты;

Р<sub>м</sub> - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

Р<sub>н</sub> - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы).



#### 4.13 Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

4.13.1. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и других факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер премирования.

4.13.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Учреждения.

Системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы.

4.13.3. В Учреждении осуществляется текущее и (или) единовременное премирование.

4.13.4. Текущее премирование осуществляется в отношении любого работника Учреждения за определенный период времени в случае достижения работником высоких производственных показателей труда при одновременном безупречном выполнении трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором.

4.13.5. Единовременное премирование (разовые премии) осуществляется в отношении любого работника Учреждения:

- за качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных работ, разовых заданий руководства;
- за напряженность и интенсивность выполняемой работы;
- за проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям (за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение образовательной деятельности);
- по случаю торжественных событий в общественной жизни (юбилей Учреждения и др.);
- по случаю торжественного события в личной жизни работника (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка, выход на пенсию и др.);
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: День учителя, День воспитателя, Международный женский день, День защитника Отечества, Новый год и др.;
- за эффективность работы профсоюзного комитета Учреждения, например, за проявление творческой инициативы и активной деятельности в составе профсоюзной организации, а также за результативность работы по представлению интересов членов трудового коллектива.

4.13.6. Премия за напряженность и интенсивность выполняемой работы не назначается и не выплачивается работникам, которым назначена и (или) выплачивается надбавка за напряженность и интенсивность работы.

4.13.7. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании приказа вышестоящего органа управления образованием.

4.13.8. Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Учреждении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.



#### 4.14 Порядок утверждения, начисления и выплаты премий

4.14.1. Премирование работников Учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, направленного на стимулирующие выплаты.

4.14.2. Текущие премии начисляются по результатам работы Учреждения в целом в соответствии с личным вкладом каждого работника.

При текущем премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Размер текущих премий работников Учреждения устанавливается без учета установленных надбавок, доплат, коэффициентов и других выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

Размер текущих премий устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию работников Учреждения.

4.14.3. Размер разовых премий (единовременного премирования) по пункту 4.13.5 (за исключением премии за многолетний труд в образовательной организации в связи с выходом на пенсию) определяется исходя из стажа непрерывной работы в учреждении:

- при стаже работы до 5 лет – 10% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

- при стаже работы от 5 до 15 лет - 15% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

- при стаже работы от 15 до 25 лет - 20% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);

- при стаже работы более 25 лет - 25% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Размер разовых премий (единовременного премирования) по пункту 4.15.3, а также за многолетний труд в образовательной организации в связи с выходом на пенсию определяется для каждого работника в твердой сумме или в процентах от заработной платы с учетом личного трудового вклада работника и максимальным размером не ограничивается.

4.14.4 Суммарный размер текущего и единовременного премирования работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения образовательной организации.

4.14.5 Руководитель образовательной организации вправе по согласованию с комиссией по стимулированию принять решение о сроках и размерах премирования. При установлении срока и размера премии учитываются сведения об использовании фонда оплаты труда учреждения, представляемые централизованной бухгалтерией.

4.14.6 Премии не назначаются и не выплачиваются работникам, уволенным до момента принятия образовательным учреждением решения о назначении и выплате премии в установленном порядке.



4.14.7 Выплата премии осуществляется в ближайший после издания приказа о премировании день выплаты заработной платы.

#### 4.15 Другие вопросы оплаты труда

4.15.1. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры окладов не определены, оклады устанавливаются в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

4.15.2. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам оказывается материальная помощь.

Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

### 5. Охрана труда

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,02% за счет средств страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и средств бюджета Петрозаводского городского округа.

5.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда. Мероприятия СОУТ осуществляются за счет средств работодателя.

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

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

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

5.6. Обеспечить:

- приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с перечнем профессий, дающих право работникам на бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (на основании приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» и Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты») – приложение 3;

- приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с перечнем профессий, дающих право работникам на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств (на основании Приказа Министерства здравоохранения и



социального развития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающихся и (или) обезвоживающих средств и стандартов безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами») - приложение 4.

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

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

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

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

5.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ).

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

5.14. Содействовать работе в учреждении комиссии по охране труда.

5.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве (пособие на погребение за счет средств ФСС в сумме актуальной на дату погребения, компенсация за неиспользованный отпуск, больничный лист), лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

5.17. Выделять при наличии средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

5.18. Осуществлять оплату членам коллектива за обучение по профессиональной гигиенической подготовке и аттестации работников в ФГУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Республике Карелия» в размере 100% стоимости обучения.

5.19. Оборудовать комнату для отдыха работников Учреждения.

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

Работники Учреждения обязаны:

5. 21. Соблюдать требования охраны труда.

5. 22. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5. 23. Проходить обучение безопасным методам и оказания первой помощи.

5. 24. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры за счет средств работодателя.

5. 25. В здании Учреждения и на территории курение запрещается.

5. 26. Профсоюзный комитет организует систематический контроль силами общественных инспекторов и комиссии по охране труда за соблюдением Администрацией и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности. Контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, а сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также предоставлением им дополнительных льгот согласно требованиям трудового законодательства.

5. 27. Профсоюзный комитет периодически, не реже одного раза в три месяца, проверяет выполнение Администрацией предписаний общественных инспекторов,



комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (один раз в три месяца) проверяет выполнение условий Договора. Организует на добровольных началах проведение "субботников" в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

## **6. Поддержка семьи, материнства и детства**

6.1. Работодатель предоставляет работникам дополнительный выходной оплачиваемый день в связи с началом учебного года для матерей, имеющих детей, поступающих в 1 класс.

6.2. Работодатель предоставляет неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.3. Работодатель, профсоюзный комитет совместно с работниками проводят конкурсы семейного творчества, спортивные соревнования, выходные дни семейного отдыха.

6.4. Профсоюзный комитет (представительный орган работников) организует поздравление работников в связи с важными событиями в семейной жизни: свадьбой, рождением детей, юбилейными семейными датами.

6.5. Работодатель оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и неработающим членам семьи в соответствии с Положением, утвержденным Петрозаводским городским Советом от 18.12.2019 г. № 28/28-547 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Петрозаводского городского округа».

## **7. Обязательства Администрации в области социально-бытового обеспечения работников**

7.1. По ходатайству профсоюзного комитета матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом или ребенком, страдающим тяжелой формой хронического заболевания, до достижения им возраста 3-х лет, Администрация продлевает ежегодно указанный отпуск на срок до одного года до достижения ребенком шестилетнего возраста.

7.2. Устанавливается ежемесячная социальная надбавка в размере 15% от среднемесячного заработка следующим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы:

- родителям (законным представителям) (одному из работающих в Учреждении), имеющим трех и более детей или детей-инвалидов несовершеннолетнего возраста;
- одиноким матерям, а также родителям-инвалидам, имеющим несовершеннолетних детей.

7.3. Администрация совместно с профсоюзным комитетом Учреждения оказывает экстренную материальную помощь работникам по представлению руководителя соответствующего подразделения, а также помощь ближайшим родственникам работника в случае смерти работника Учреждения. В случае смерти работника Учреждения, а также бывшего работника Учреждения, проработавшего в Учреждении не менее 5 лет, если данное учреждение является последним местом работы, администрация оплачивает покупку гроба, временного памятника и предоставления транспорта для проведения похорон при наличии средств.

## **8. Молодежная политика**

Стороны договорились, что приоритетными направлениями в Учреждении являются:

8.1. Создание необходимых условий труда молодым педагогам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в Учреждении.

8.2. Закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении, установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением о наставничестве.



8.3. Привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе.

8.4. Дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов.

8.5. Организацию конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам.

8.6. Содействие в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов.

8.7. Развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза.

8.8. Обеспечение организации и финансирования мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов.

8.9. Продолжение совместной работы с городской «Школой молодого педагога» для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

8.10. Активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя.

8.11. Установить молодым специалистам, окончившим среднее профессиональное и/или высшее профессиональное образовательное учреждение, и, приступающим к трудовой деятельности в Учреждении по специальности, не имеющим стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Карелия, дающего право на процентную надбавку к заработной плате за стаж работы на указанных территориях, доплату в полном размере с первого дня работы до достижения трудового стажа.

8.12. Производить доплату в размере 10% от оклада молодым специалистам, окончившим среднее профессиональное и/или высшее профессиональное образовательное учреждение, и, приступающим к трудовой деятельности в Учреждении по специальности, вступившим в профсоюзную организацию, не имеющим стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Карелия, дающего право на процентную надбавку к заработной плате за стаж работы на указанных территориях до достижения трудового стажа.

## **9. Обязательства Администрации в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения**

9.1. Администрация и профсоюзный комитет Учреждения проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности работников, потерь рабочего времени по болезни по расчетной ведомости и контролируют правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

9.2. Администрация ежегодно определяет размеры социальной помощи, оздоровительных работ, источники и размеры их финансирования при наличии средств.

9.3. Для оздоровительно-спортивных занятий работников Администрация предоставляет спортзалы Учреждения на время не менее 2 часов еженедельно, проводит Дни здоровья для работников и спортивные мероприятия в дни каникул (по лыжам, волейболу, баскетболу, бадминтону и т. д.) с выделением при наличии средств необходимых финансовых средств на поощрение победителей.

## **10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

10.1. Работодатель предоставляет бесплатно выборному профсоюзному органу для работы помещение с телефоном, необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, охраной.

10.2. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) а также освобождает работников (делегатов) на



время их участия в данных собраниях (конференциях) от основной работы с сохранением среднего заработка.

10.3. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа; по другим основаниям ст. 81 ТК РФ - с учетом его мнения.

10.4. Члены профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии), представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее на время профсоюзной учебы.

10.5. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

10.6. Работодатель предоставляет соответствующему выборному профсоюзному органу бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

10.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%.

10.8. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, а также содействовать профсоюзной организации в выполнении Устава Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, по вовлечению работников в Профсоюз.

10.9. Работодатель по заявлению предоставляет председателю профсоюзного комитета 5 дней к основному отпуску.

10.10. Профком обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;
- активно работать в комиссиях, создаваемых в организации;
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий школы по тарификации, в специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях;
- делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ представителя профкома (в таком случае в аттестационную комиссию направляется выписка из решения профкома; в случаях, когда представительство профкома на заседании аттестационных комиссий невозможно



обеспечить по уважительным причинам, профком вправе уполномочить своим решением иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации)).

## **11. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

11.1. Работодатель определяет необходимость в профессиональной подготовке и переподготовке кадров для нужд Учреждения в организациях, имеющих на то лицензионные права.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Организовывать повышение квалификации в соответствии с профессиональным стандартом педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала не реже чем один раз в три года.

11.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

11.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего (среднего) профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

11.2.4. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

11.3. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

11.4. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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.

11.5. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома (иной уполномоченный профкомом профсоюзный представитель) Учреждения.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.2. Администрация:

- своевременно выполняет свои обязательства по договору;
- ежеквартально докладывает на заседании профсоюзного комитета о ходе их выполнения;
- совместно с профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год;



- проводит не менее одного раза в год, с привлечением профсоюзного актива, массовую проверку выполнения договора с последующим обсуждением способов его реализации;

- рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

Если реализация предложений выходит за пределы компетенции Администрации, то они направляются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

12.3. Профсоюзный комитет работников Учреждения осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет Администрации о выполнении Коллективного договора.