

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №3» г. Балаково Саратовской области  
на 2019- 2022год (м)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве занятости, труда и миграции  
Саратовской области

Регистрационный № 10569-Д от « 13 » декабря 2019 года

И.о. Директора МАОУ СОШ №3  Алексеева О.А.

Коллективный договор принят  
на Общем собрании трудового коллектива  
Протокол №4 от «29» ноября 2019 г.

## **ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:**

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 18.07.2011года №242-ФЗ.

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор.

КОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о Профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. с дополнениями и изменениями.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице и. о. директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя Общеобразовательная школа № 3» г. Балаково Саратовской области Алексеевой Олеси Ахмаджановны и работниками Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы № 3» г. Балаково Саратовской области в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Туманова Анастасия Дмитриевна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МАОУ СОШ № 3, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор при условии, что в профсоюзной организации состоят 50% и более членов коллектива. Работники, не являющиеся, членами профсоюза могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», территориальными соглашениями (указывается полное название соглашения).

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательной организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2019-2022 гг. до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

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

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

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

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

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

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

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

## **II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.**

### **2. Стороны договорились, что Работодатель обязуется выполнять следующие положения:**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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

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

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

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

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

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

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а так же 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 составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

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

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

2.2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.2.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 50% от общего числа работников в течение 30 дней.

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до установления страховой пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

2.2.13. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: возможность пользоваться на правах работников организации; услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).

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

2.2.15. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, профессиональной подготовке, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.16. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

2.2.17. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств областного бюджета.

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

2.2.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.2.21. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.22. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.23. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.24. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.25. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода 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 (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

### **2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

## **III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

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

3.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

3.4. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.5. В должностной инструкции по должности «Учитель» предусматривать следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением документации:

- разработка рабочей программы по учебному предмету, курсам дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ, при выполнении этой работы не ограничивать право учителей на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС;

- осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допускать дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников.

3.6. Выполнение дополнительной работы (сбор и обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, и составление связанных с нею видов отчетной документации; уборка территорий, составление актов о посещении жилых помещений, в которых проживают обучающиеся и т.д.) может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

3.7. Конспекты и диагностические карты уроков, планы подготовки к государственной итоговой аттестации, отчеты об их выполнении являются рабочим инструментарием учителя, и не являются материалом для отчетов перед администрацией.

3.8. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

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

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

3.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

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

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору (Приложение № 1).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

Вариант: продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час для всех работников.

3.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

3.15. Всем педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, всем остальным работникам 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 данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.16. 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 извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

- за работу с вредными условиями труда - 7 дней;
- за ненормированный рабочий день - 4 дня;
- за особый характер работы - 5 дней.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен 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.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных настоящим коллективным договором (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).



При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

3.21. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день;
- на рождение ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 5 календарных дней;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 1 календарный день.

3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 календарный день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 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.

3.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации, установление заработной платы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

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

##### **Стороны договорились:**

4.1. Оплата труда в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3», г. Балаково осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №2 к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных организаций, утвержденной органами самоуправления муниципального образования.

4.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Средства, поступающие на содержание организации образования распределяются: на оплату труда в размере (97%) и на материально-техническое обеспечение в размере (3%).

4.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет (70%) от ФОТ, стимулирующая - (30%).

4.5. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку составляет (70%) от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников организации составляет (30%) от базовой части ФОТ.

4.6. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс и остальными работниками организации соответственно: (70%) и (30%).

4.7. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости одного ученико-часа;
- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- доплата за неаудиторную занятость.

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) дополнительных выплат в целях неуминьшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного изучения - (до 1,06);
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня (до 1,05);
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - (до 1,04);
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы - (до 1,03);
- д) право, экономика, технология - (до 1,02);
- е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - (1,0).

4.9. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании локальных нормативных актов, принятых с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

Оплата труда медицинских, библиотечных работников организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.10. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, выплаты за качество и интенсивность работы, единовременные премии и т.д.

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем организации. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным организациям (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательной организации и по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.11. Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 12 и 27.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.15. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

4.16. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же организации), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.17. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

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

Часы, преподаваемые учителем в рамках сетевого, электронного обучения, а также дистанционных образовательных технологий являются часами аудиторной занятости и тарифицируются наряду с обычной часовой нагрузкой.

Объем неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

4.18. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя организации, возможны только в случаях:

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

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

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

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

4.19. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Приложению №2 к Положению об оплате труда, а также:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 80 \_\_\_% оклада;

4.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.21. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.22. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.23. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.24. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена.

4.25. При подсчете неаудиторной занятости за работу педагога, выполняющего работу классного руководителя, использовать коэффициент 1.

Вознаграждение учителям, ведущим предмет, за выполнение функций классного руководителя является фиксированной компенсационной выплатой к установленной заработной плате.

4.26. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.27. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.28. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

4.29. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.30. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.31. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2.5. разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

- 5.2.6. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;
- 5.2.7. выделить средства из внебюджетного фонда для организации спортивно - оздоровительных мероприятий, туристических походов;
- 5.2.8. оздоровить в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних и весенних каникул детей работников;
- 5.2.9. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью 350 рублей за счет средств работодателя и других финансовых источников;
- 5.2.10. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;
- 5.3. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» на период первых 3-х лет работы после окончания организации среднего профессионального образования или вуза.
- Молодым специалистам - педагогам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной организации на период со дня приёма на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.
- 5.4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 4 803 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб., награжденным:
- медалью К.Д.Ушинского;
  - нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";
  - нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации"
- в размере 901 рубля.
- 5.5. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:
- 5.5.1. сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:
- длительной временной нетрудоспособности;
  - нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
  - нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ».
- 5.5.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.
- В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.
- 5.5.3. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.
- 5.5.4. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.
- 5.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство).
- 5.7. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1%
- 5.8. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.
- 5.9. Установить согласно Соглашению между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей

Саратовской области на 2019-2020 гг. от 05.10.2018 г. раздел «Социальная поддержка населения, социальное страхование»:

- материальную и иную помощь многодетным и неполным семьям, матерям-одиночкам;
- частичную или полную компенсацию стоимости содержания детей в детских дошкольных организациях;
- оказание дополнительной материальной помощи при рождении ребенка;
- выплату дополнительных ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- оплату путевок в детские оздоровительные лагеря;
- предоставление оплачиваемого дня отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы;
- обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста;
- оказание к 1 сентября одиноким матерям, вдовам ежегодной материальной помощи на каждого ребенка (для подготовки детей в дошкольные и учебные заведения) и др.;
- выплату материальной помощи работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях;
- предоставление оплачиваемых дней отдыха работникам в случаях регистрации брака, рождения ребенка, 1 сентября родителям, имеющим детей – учеников начальной школы, и смерти близких родственников до 3 дней;
- обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Создавать необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации

6.1.4. Провести в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

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

6.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №3).

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

6.1.9. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

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

6.1.11. 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

6.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.1.14. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.15. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

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

6.1.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.1.20. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. 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.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

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

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.2. содействия их занятости;

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

7.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

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

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК).

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. 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 или профсоюзной деятельностью.

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

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

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

7.3.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3.6. За счет средств стимулирующего фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.377 ТК РФ).

7.3.7. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.8. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);



- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.3.9. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

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

### **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 Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса РФ.

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 расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

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

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

8.6. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

8.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников организации. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

8.14. Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

8.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

8.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

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

8.18. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

- 8.19. Проводить разъяснительную работу среди работников об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав работников.
- 8.20. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.
- 8.21. Информировать работников о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.22. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).
- 8.23. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для педагогических работников и других работников организации.
- 8.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

**IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

9. Стороны договорились:
- 9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о выполнении.
- 9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.
- 9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.
- 9.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).
- 9.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.
- 9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).
- 9.8. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона о Профсоюзах).
- Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «29» ноября 2019 года.

От работодателя:  
И.О. Директора

*Иванов И.И.*  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«29» ноября 2019г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

*Иванова А.П.*  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«29» ноября 2019г.



*Иванов О.В.*  
№ 10568-КД  
от 13.12.2019  
*Иванов О.В.*

**ПРИЛОЖЕНИЯ  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
2. Положение об оплате труда работников
3. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск

|                                 | Продолжительность дополнительного отпуска<br>(календарных дней) |
|---------------------------------|---|
| 1. Заместитель директора по АХР | 12  |
| 2. Библиотекарь                 | 7   |
| 3. Секретарь-машинистка         | 7   |

**Положение  
об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»  
г. Балаково Саратовской области**

**I. Общие положения и основные понятия**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» г. Балаково Саратовской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Саратовской области от 28 ноября 2013 года № 215-ЗСО "Об образовании в Саратовской области", постановлениями Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 года № 494-П «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области, от 29.08.2016 г. № 457-П «О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 16 июня 2008 года № 254-П», постановлениями Главы администрации Балаковского муниципального района Саратовской области от 15.04.2016 г. № 1236, от 12.08.2016 г. № 2599, **Постановление администрации Балаковского муниципального района Саратовской области от 14.03.2018 № 862 «О внесении изменений в Постановление администрации Балаковского муниципального района от 17.12.2015 № 4937», Постановление администрации Балаковского района Саратовской области от 15.01.2019 № 60 «О внесении изменений в постановление администрации Балаковского муниципального района от 17.12.2015 № 4937», Постановление № 2787 от 29.07.2019 «О внесении изменений в постановление администрации Балаковского муниципального района Саратовской области от 17.12.2015 », Постановление № 2789 от 29.07.2019 «О внесении изменений в постановление администрации Балаковского района от 12.08.2016, Решение Собрании Балаковского муниципального района от 22.10.2019 №11-117 «О внесении изменений в решение Собрании Балаковского муниципального района Саратовской области от 27.09.2019 №10-101»**

1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» г. Балаково Саратовской области (далее – учреждение) за счет средств бюджета, установления размера заработной платы и включает в себя:

- размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера.

1.3. В настоящем Положении используются понятия и определения:

**базовая часть фонда оплаты труда** - гарантированная заработная плата, административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее – педагогические работники), иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;

**стимулирующая часть фонда оплаты труда** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждения с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;

**портфолио** – набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования, и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности;

**аудиторная занятость педагогических работников** – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;

**неаудиторная занятость педагогических работников** – все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями;

**учебно-вспомогательный персонал** – педагогические работники учреждения, не имеющие аудиторной нагрузки, а также работники по общетраслевым должностям служащих;

**обслуживающий персонал** – работники учреждения по общепрофессиональным профессиям рабочих.

1.4. Основной персонал работников учреждения образования - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения образования целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственного руководителя.

Вспомогательный персонал учреждения образования - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения образования - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения образования, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения образования.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. В случае, если установленные настоящим положением должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера оказываются ниже действующих должностных окладов (окладов) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, работникам учреждения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

## **II. Формирование фонда оплаты труда учреждения**

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до учреждения, исходя из:

а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и содержание обучающихся (далее - норматива финансирования);

б) поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования, установленного для учреждения;

в) количества учащихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии фонда оплаты труда учреждения средства могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и (или) расходы на обеспечение учебного процесса.

2.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Д \times У, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

Π - поправочный коэффициент для данного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

У - количество учащихся в учреждении на начало очередного учебного года.

2.3. Учредитель учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителя учреждения в установленном порядке.

## **III. Распределение фонда оплаты труда учреждения**

3.1. Образовательная организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента долю на:

- заработную плату работников образовательной организации в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ<sub>оу</sub>);
- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

Норматив финансирования позволяет учитывать особенности учреждения в отдельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

3.2. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш – коэффициент стимулирующей части.

3.3. Коэффициент стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не менее 0,2 в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал учреждения (руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.);

б) педагогические работники;

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, заведующий хозяйством, кассир, специалист по кадрам, заведующий библиотекой, библиотекарь, секретарь учебной части, инженер, инженер по охране труда и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др.)

и складывается из:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{б ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{б пп}} + \text{ФОТ}_{\text{б ипп}} + \text{ФОТ}_{\text{б увп}} + \text{ФОТ}_{\text{б оп}}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>б ауп</sub> – базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>б пп</sub> – базовая часть фонда труда для педагогических работников;

ФОТ<sub>б ипп</sub> – базовая часть фонда труда иной категории педагогического персонала;

ФОТ<sub>б увп</sub> – базовая часть фонда труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>б оп</sub> – базовая часть фонда труда обслуживающего персонала.

3.5. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

- доля фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТ<sub>пп</sub>), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТ<sub>уп</sub>) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп}, \text{ где:}$$

пп — доля ФОТ педагогических работников в базовой части ФОТ.

3.6. Доля расходов на фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в учреждении определяется на уровне 30% от общего фонда оплаты труда в учреждении.

3.7. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

3.8. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами в соответствии с действующим законодательством в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

#### IV. Определение стоимости образовательной услуги в учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогических работников (ФОТ<sub>пп</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub>);

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:



$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где:}$$

с – коэффициент размера специальной части ФОТпп.

4.2. Коэффициент специальной части ФОТпп не должен превышать 0,3.

4.3. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогических работников распределяются на оплату труда, исходя из стоимости образовательной услуги на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении № 1.

4.4. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз) и порядок распределения ФОТнз определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно по направленности образовательных программ, формам обучения, в том числе для обучения детей-инвалидов по адаптированным общеобразовательным программам, в соответствии с пунктом 4.5. настоящего Положения в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогических работников (ФОТаз).

4.5. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a1xv1+a2xv2-a3xv3...+a10xv10+a11xv11)x52}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогических работников;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

....

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы в третьем классе;

....

v1 - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы в одиннадцатом классе.

4.6. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных основной образовательной программой и санитарными правилами и нормами.

## V. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников

5.1. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области и доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, которые рассчитываются учреждением самостоятельно (Приложение № 1);
- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения, которые определяется учреждением самостоятельно;

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) учреждения устанавливаются надбавки к заработной плате по основному месту работы:

- 1) за ученую степень доктора наук - в размере 7000 рублей;
- 2) за ученую степень кандидата наук - в размере 3202 рублей.

Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) учреждения устанавливаются надбавки к заработной плате:

1) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - в размере 1601 рубля;

2) награжденным:

- медалью К.Д. Ушинского;
- нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";
- нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", -

в размере 901 рубля.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

5.2. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется самостоятельно на основании следующих критериев:

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

- а) предметы по программам углубленного уровня – до 1,06;
- б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня в 5-11 кл. – до 1,05;
- в) русский язык, литература, иностранный язык, математика, алгебра, геометрия – до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы по предметам: математика, русский язык, литературное чтение, иностранный язык – до 1,03;
- д) право, экономика, технология – до 1,02;
- е) физическая культура, изобразительное искусство, музыка, искусство, основы безопасности жизнедеятельности, окружающий мир, мировая художественная культура, экология, краеведение, основы здорового образа жизни, основы религиозной культуры и светской этики – 1,0.

5.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

- 1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,15- для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

5.4. Повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по основным общеобразовательным программам составляет 1,2.

## VI. Расчет окладов педагогических работников

6.1. Оклад педагогических работников, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Ч}_{\text{аз х4,2}} \times \text{У} \times \text{А} \times \text{К} + \text{И} + \text{Д}_{\text{шз}} + \text{П}, \text{ где:}$$

O – оклад педагогических работников;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

$\text{Ч}_{\text{аз х4,2}}$  – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

У – количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующем уровне обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;

И – повышающий коэффициент за обучение детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам;

$D_{\text{нз}}$  – доплата за неаудиторную занятость (определена в Положении о порядке нормирования и учете неаудиторной занятости в учреждении);

П - увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 руб.

6.2. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

6.3. Оплата факультативных занятий, специальных курсов производится из расчета количества человек в классе.

## VII. Оплата труда педагогических работников за неаудиторную занятость

7.1. Оплата труда педагогических работников за неаудиторную занятость осуществляется в соответствии с Положением о распределении и учете неаудиторной нагрузки, установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость в учреждении.

7.2. Доплата за неаудиторную занятость ( $D_{\text{нз}}$ ) стимулирует учителей к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной занятости по предмету.

7.3. Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.
- г) другие виды работ в рамках реализации программ дополнительного образования.

7.4. Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным Планом работы педагога:

$$D_{\text{нз}} = C_{\text{тп}} \times \mathbf{Ч}_{\text{asi}} \times \mathbf{У}_i \times \mathbf{А} \times \mathbf{К}_i$$

$C_{\text{тп}}$  - расчетная стоимость ученико - часа (руб./ученико-час);

$\mathbf{Ч}_{\text{asi}}$  - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$\mathbf{У}_i$  - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

$\mathbf{А}$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$\mathbf{К}_i$  - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный План работы педагога утверждается руководителем учреждения, согласовывается с представительным органом работников.

| N (i) | Составляющая неаудиторной занятости  | Коэффициент ( $K_i$ ) |
|-------|--|-----------------------|
| 1.    | Классное руководство   | до 1                  |
| 2.    | Проведение родительских собраний и работа с родителями   | до 1                  |
| 3.    | Кружковая работа   | до 1                  |
| 4.    | Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п. | до 1,2-1,5            |
| 5.    | Консультации и дополнительные занятия с обучающимися   | до 0,5                |
| 6.    | Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам   | до 0,03               |
| 7.    | Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий   | до 0,03               |

## VIII. Расчет заработной платы руководителя учреждения

8.1. Оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$$O_p = O_{\text{ср}} \times K, \text{ где:}$$

$O_p$  - оклад руководителя учреждения;

$O_{\text{ср}}$  - средний размер окладов педагогических работников данного учреждения;

$K$  - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных организаций.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных организаций:

1 группа - коэффициент до 3,0;

2 группа - коэффициент до 2,5;

3 группа - коэффициент до 2,0;

4 группа - коэффициент до 1,5.

Пересмотр размера оклада руководителя учреждения осуществляется учредителем в следующих случаях:

- ежегодно на 01 сентября текущего года;
- в случае индексации окладов;
- при изменении нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных образовательных учреждений.

При исчислении размера средней заработной платы педагогических работников, для определения размера заработной платы руководителя учреждения не учитываются выплаты компенсирующего и стимулирующего характера, а также доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени.

8.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются от 50 до 90 процентов от оклада руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала с учетом должностных обязанностей. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.3. Из специальной части фонда оплаты труда административно - управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям и заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени.

- надбавка за наличие ученой степени к заработной плате устанавливается по основному месту работы:

- 1) за ученую степень доктора наук - в размере 7000 рублей;
- 2) за ученую степень кандидата наук - в размере 3202 рублей.

- надбавка за наличие почетного звания:

1) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - в размере 1601 рубля;

2) за наличие государственной награды:

медали К.Д.Ушинского;

нагрудного значка "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудного знака "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", -

в размере 901 рубля.

При наличии у работника учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

8.4. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения.

8.5. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников определяется Учредителем. Оценивается в балах по следующим показателям:

| Показатели   | Условия   | Количество баллов                 |
|--|---|-----------------------------------|
| 1. Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях   | Из расчета за каждого обучающегося  | 0,3                               |
| 2. Количество работников в образовательной организации   | - за каждого работника  | 1                                 |
|  | - дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию, | 0,5                               |
|  | высшую квалификационную категорию   | 1                                 |
| 3. Наличие групп продленного дня   |   | 2 балла за группу, но не более 20 |
| 4. Наличие филиалов (структурных подразделений) при образовательной организации с количеством обучающихся  | - до 100 чел.   | До 20                             |
|  | - от 100 до 200 чел.  | До 30                             |
|  | - свыше 200 чел.  | До 50                             |
| 5. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях   | Из расчета: за каждого - дополнительно  | 0,5                               |
| 6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов  | За каждый класс   | До 10<br>(2 балла за класс)       |
| 7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и использования) | За каждый вид   | До 15, но суммарно не более 45    |
| 8. Наличие собственного оборудованного здравпункта,  | За каждый вид   | До 15, но суммарно                |

|  |                         |                             |
|--|-------------------------|-----------------------------|
| медицинского, стоматологического кабинетов, оздоровительно-восстановительного центра, столовой.  |                         | не более 45                 |
| 9. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, самоходной техники на балансе общеобразовательной организации   | За каждую единицу       | До 3, но не более 20        |
| 10. Наличие учебного участка, сада   | За каждый вид           | До 25, суммарно не более 50 |
| 11. Наличие обучающихся в образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе, за исключением внеурочной деятельности, предусмотренной учебным планом. | за каждого обучающегося | 0,5                         |
| <b>Дополнительные показатели</b>   |                         |                             |
| 1.Оздоровительная площадка - лагерь при школе  | за каждую группу        | 10 б                        |
| 2.Ресурсный, методический центр  |                         | До 15 б.                    |
| 3.Организация подвоза детей (сельские школы)   |                         | До 20 б.                    |
| 4.Организация работы ремонтных бригад  | за группу               | До 10 б.                    |

8.6. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

| N  | Тип образовательной организации                             | Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов |           |            |           |
|----|---|---|-----------|------------|-----------|
|    |   | I группа  | II группа | III группа | IV группа |
| 1. | Общеобразовательные организации - лицеи и гимназии          | Свыше 400   | До 400    | До 300     | -         |
| 2. | Общеобразовательные организации - общеобразовательные школы | Свыше 500   | До 500    | До 350     | До 200    |

8.7. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

8.8. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях определяется по списочному составу на начало учебного года.

8.9. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

#### **IX. Порядок формирования должностных окладов**

**(окладов, ставок заработной платы) иной категории педагогических работников, а также специалистов, служащих и рабочих учреждения**

9.1. Оплата труда и стимулирующие выплаты иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с локальным актом об оплате труда работников образовательной организации Балаковского муниципального района, подведомственных Комитету образования АБМР, утвержденных постановлением администрации БМР.

Должностные оклады (ставки заработной платы) иной категории педагогических работников учреждения рассчитываются по формуле:

$$O = O_{\sigma(\cdot)} + Y_{\text{кп}}, \text{ где:}$$

O – оклад иной категории педагогических работников

$O_{\sigma(\cdot)}$  - базовый оклад иной категории педагогических работников;

$Y_{\text{кп}}$  - увеличение базового оклада в размере 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Базовые оклады иной категории педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

## 9.2 Увеличение окладов всем категориям работников на 9% с октября 2019 года

9.3. Должностные оклады иной категории педагогических работников, специалистов, служащих и рабочих учреждения определяются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

9.4. Должностные оклады иной категории педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с таблицей 1 Приложения № 2 к настоящему Положению.

9.5. Учителю–логопеду базовые оклады (базовые ставки заработной платы) как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

9.6. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

9.7. Должностные оклады библиотечных работников устанавливаются в соответствии с таблицами 2.1 и 2.2. Приложения № 2 к настоящему Положению.

9.8. Должностные оклады служащих устанавливаются в соответствии с таблицей 3 Приложения № 2 к настоящему Положению.

9.9. Оклады рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с таблицей 4 Приложения № 2 к настоящему Положению.

9.10. Изменение размеров должностных окладов при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

## X. Выплаты компенсационного характера

10.1. Перечень видов выплат компенсационного характера работникам учреждения включает:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда (Приложение № 1);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

10.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством:

- 10 – 12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);
- 20 – 24 процента должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы).

10.3. Конкретные размеры выплат компенсирующего характера определяются на основе специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством.

Работодатель в соответствии с законодательством проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено, что на рабочих местах обеспечены безопасные условия труда, то доплата отменяется.

10.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплату за сверхурочную работу.

10.4.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) педагогическим работникам не может превышать 50% от должностного оклада (оклада) по замещаемой должности, иным работникам не может превышать 100%.

10.4.2. Доплата за расширение зон обслуживания и за увеличение объема работы устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы и при расширении зон обслуживания. При расширении зон обслуживания или увеличении объема работ работник выполняет работу по той же профессии или должности, которая обусловлена трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты не может превышать 100 % от должностного оклада (оклада).

10.4.3. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты воспитателям и другим педагогическим работникам устанавливается за фактически отработанные часы в порядке замещения отсутствующего по болезни или другим причинам.

10.4.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет не менее 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

10.4.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

10.4.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

10.4.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством Российской Федерации. Конкретный размер доплаты устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **XI. Выплаты стимулирующего характера**

11.1. Педагогическим работникам, осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

11.1.1. Ежемесячные выплаты:

- **премия за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работ (портфолио).**

Основанием для установления премии за качество являются показатели эффективности профессиональной деятельности работников учреждения, закрепленные в локальном акте учреждения, принятого на основании утвержденных учредителем образовательных организаций примерных показателей оценки эффективности профессиональной деятельности отдельных категорий педагогических работников.

Размер премий каждому работнику определяется по состоянию на 01 сентября текущего года, по итогам работы за предыдущий период с 01 сентября по 31 августа (отчетный период), согласно набранным за отчетный период баллам портфолио и рассчитывается путем умножения набранных баллов на стоимость одного балла пропорционально баллам и рассчитывается путем умножения набранных баллов на стоимость одного балла.

Педагогическим работникам, принятым на работу в учреждение, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком премия за качество устанавливается по минимальному количеству баллов указанной категории работников организации на период со дня приема на работу до представления работником портфолио.

**Первые после приема на работу (перевода на другую должность) или выхода из отпуска по уходу за ребенком, работник может предоставить портфолио или лист оценки результативности профессиональной деятельности не ранее чем через шесть месяцев со дня приема на работу (перевода на другую должность), выхода из отпуска по уходу за ребенком.**

**Премия за качество по основной должности работника, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей пропорционально установленной в трудовом договоре работника ставке рабочего времени.**

Выплаты за качество выполняемых работ могут пересматриваться при изменении объема средств на выплаты стимулирующего характера».

**11.1.2. Единовременные премии для педагогических работников:**

11.1.2.1. Премии по итогам работы (за месяц, за квартал, учебный и календарный год).

11.1.2.2. Премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

11.1.2.3. Размер премии по итогам работы определяется дифференцированно с учетом персонального вклада работника.

11.1.2.4. Единовременные выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда по учреждению на текущий период.

11.1.2.5. Порядок и размер единовременного стимулирования определяется администрацией учреждения по согласованию с представительным органом работников.

**11.1.2.6.** Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу) и не может превышать 200 % от должностного оклада.

11.1.3. В целях доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников до 100 % среднемесячной заработной платы работников общего образования по Саратовской области, предусматривается ежемесячная выплата педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы НОО, ООО, СОО.

**11.2. Единовременные премии для работников учреждения, не осуществляющих учебный процесс, а также специалистам, служащим и рабочим, производится следующие виды выплат стимулирующего характера:**

11.2. 1. Премии по итогам работы (за месяц, за квартал, учебный и календарный год).

11.2. 2.премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

11.2. 3.Размер премии по итогам работы определяется дифференцированно с учетом персонального вклада работника.

11.2.4.Единовременные выплаты выплачиваются в пределах фонда оплаты труда по образовательной организации на текущий период.

11.2.5.Порядок и размер единовременного премирования определяется администрацией образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

11.2.6.Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и не может превышать 200% от должностного оклада.

## XII. Материальная помощь

12.1. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (включительно), по их заявлению один раз в календарном году (в декабре) выплачивается единовременная материальная помощь на приобретение новогодних подарков детям. Данная материальная помощь выплачивается по решению работодателя за счет средств соответствующего учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований текущего финансового года в размере, не превышающем одной десятой минимального размера оплаты труда, принятого в Российской Федерации для исчисления заработной платы и социальных пособий, на каждого ребенка.



**Перечень**

**выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения**

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном **статьей 372** Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к окладу.

| Виды работ   | Компенсационный коэффициент            |
|--|--|
| <b>1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда</b>  |  |
| с тяжелыми и вредными условиями труда  | до 0,12                                |
| с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда  | до 0,24                                |
| <b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>  |  |
| за работу в ночное время   | не менее 0,35                          |
| за работу в выходные и праздничные дни   | в соответствии со <b>ст. 153</b> ТК РФ |
| женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) | 0,30                                   |
| за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом  | 0,25                                   |
| <b>3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>  |  |
| За проверку письменных работ в школах  |  |
| за проверку письменных работ в 1-4 классах   | 0,10                                   |
| за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах   | 0,15                                   |
| за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению   | 0,10                                   |
| за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии  | 0,05                                   |
| за заведование кабинетами, лабораториями   | 0,10                                   |
| за заведование учебными мастерскими  | 0,20                                   |
| при наличии комбинированных мастерских   | 0,35                                   |
| за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждений   | 0,25                                   |
| за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)  | до 1,0                                 |
| за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)  | до 0,20                                |
| за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники   | 0,05 за каждый работающий компьютер    |
| за руководство школьными методическими объединениями, профсоюзной организацией, реализацию проекта «Школьное молоко»   | до 0,10                                |
| за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, за работу с пенсионным фондом  | до 0,15                                |
| За организацию работы педагогического общества, попечительского совета, по охране детства в системе Дневник ру   | до 0,05                                |
| За внеклассную работу с учащимися во внеучебное время  | до 0,20                                |
| За администрирование локальной сети, школьного сайта, системы Дневник ру, работу с эл.почтой, с электронным мониторингом (КПМО)                                    | 0,20                                   |
| За организацию ремонтных бригад и работ  | 0,60                                   |
| За введение и реализацию новых стандартов образования (ФГОС)   | 0,20                                   |
| За работу с котировочными заявками, за составление и   | до 0,25                                |

|   |                 |
|---|-----------------|
| сдачу отчетности в фонд соц. страхования и в органы статистики                          |                 |
| За работу с родителями и классное руководство иным категориям педагогических работников | от 0,15 до 0,20 |
| За подготовку детей к школе   | 0,25            |

Педагогическим работникам за выполнение функции классного руководителя устанавливаются выплаты из расчета 40 руб. за 1 обучающегося, но не более 1000 руб. в месяц

Таблица 1

**Должностные оклады  
педагогических работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»  
г. Балаково Саратовской области**

| № п/п | Наименование должности   | Должностные оклады (рублей) |
|-------|--|-----------------------------|
| 1.    | Учитель-дефектолог, учитель-логопед; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, логопед, тьютор, педагог-библиотекарь, старший вожатый, инструктор по физической культуре. | 8 840                       |

Таблица 2.1

**Должностные оклады  
библиотечных работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»  
г. Балаково Саратовской области**

| № п/п | Наименование должности по типам учреждений образования | Должностной оклад (рублей)                                  |       |       |
|-------|--|---|-------|-------|
|       |  | Группа по оплате труда руководителей учреждений образования |       |       |
|       |  | I   | II    | III   |
| 1.    | Заведующий библиотекой                                 | 7 769   | 7 372 | 7 009 |

Таблица 2.2

**Должностные оклады  
библиотечных работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»  
г. Балаково Саратовской области**

| № п/п | Наименование должности по типам учреждений образования | Должностной оклад (рублей) |             |              |               |
|-------|--|----------------------------|-------------|--------------|---------------|
|       |  | ведущий                    | I категория | II категория | без категории |
| 1.    | Библиотекарь, библиограф в учреждениях образования     | 7 009                      | 6 646       | 6 058        | 5 485         |

**Должностные оклады  
служащих Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 3»  
г. Балаково Саратовской области**

| №<br>п/п                        | Наименование должности   | Должностной оклад<br>(рублей) |
|---------------------------------|--|-------------------------------|
| <b>1. Руководящие должности</b> |  |                               |
| 1.1.                            | Заведующий: канцелярией, складом   | 5 260                         |
| 1.2.                            | Заведующий хозяйством  | 5 031                         |
| <b>2. Специалисты</b>           |  |                               |
| 2.1.                            | Ведущий программист  | 7 769                         |
| 2.2.                            | Ведущий: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер всех специальностей и наименований, механик всех специальностей и наименований, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, художник  | 7 009                         |
| 2.3.                            | Программист I категории  | 7 009                         |
| 2.4.                            | Режиссер, хормейстер I категории   | 7 769                         |
| 2.5.                            | I категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер всех специальностей и наименований, механик всех специальностей и наименований, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, художник  | 6 342                         |
| 2.6.                            | Техник всех специальностей I категории, старший системный администратор  | 6 058                         |
|                                 | Бухгалтер II категории   | 5 780                         |
| 2.7.                            | II категории: бухгалтер-ревизор, инженер всех специальностей и наименований, механик всех специальностей и наименований, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, специалист (по организации закупок для муниципальных нужд, по кадрам, по гражданской обороне), художник               | 6 058                         |
| 2.8.                            | Режиссер, хормейстер II категории  | 6 646                         |
| 2.9.                            | Программист II категории   | 6 342                         |
| 2.10.                           | Техник всех специальностей II категории, бухгалтер, старший инспектор, системный администратор   | 5 260                         |
| 2.11.                           | Без категории: программист, системный администратор, специалист со стажем не менее 3 лет (по организации закупок для муниципальных нужд, по кадрам, по гражданской обороне)  | 5 780                         |
| 2.12.                           | Без категории: инженер всех специальностей и наименований, механик всех специальностей и наименований, экономист всех специальностей и наименований, юрисконсульт, специалист без предъявления к стажу работы (по организации закупок для муниципальных нужд, по кадрам, по гражданской обороне), художник | 5 485                         |
|                                 | Режиссер, хормейстер без категории   | 6 342                         |
| 2.13.                           | Техник всех специальностей без квалификационной категории, инспектор, диспетчер, звукооператор   | 5 031                         |

|                                   |  |       |
|-----------------------------------|--|-------|
| 2.14.                             | Водитель легкового автомобиля:   | 6 646 |
| <b>3. Технические исполнители</b> |  |       |
| 3.1.                              | Секретарь руководителя, секретарь учебной части с высшим профессиональным образованием без предъявления к стажу или средним профессиональным образованием и стажем работы не менее 3 лет | 5 485 |
| 3.2.                              | Секретарь учебной части со средним профессиональным образованием без предъявления к стажу или средним общим образованием и стажем работы не менее 3 лет                                  | 5 258 |
| 3.3.                              | Кассир, лаборант, машинистка 1 категории, секретарь учебной части без предъявления к стажу со средним общим образованием, диспетчер образовательного учреждения, статистик               | 5 031 |
| 3.4.                              | Делопроизводитель, калькулятор, экспедитор, кладовщик, сестра-хозяйка; учетчик, машинистка 2 категории, секретарь-машинистка, агент по снабжению   | 4 920 |

Таблица 4

**Оклады  
по профессиям рабочих Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3»  
г. Балаково Саратовской области**

**Должностные оклады по профессиям рабочих**

| №п/п | Наименование | оклады с<br>01.10.2019г.<br>(повышение на 9%) |
|------|--------------|---|
| 1    | 1 разряд     | 4 837   |
| 2    | 2 разряд     | 4 858   |
| 3    | 3 разряд     | 4 920   |
| 4    | 4 разряд     | 5 031   |
| 5    | 5 разряд     | 5 260   |
| 6    | 6 разряд     | 5 485   |
| 7    | 7 разряд     | 5 780   |
| 8    | 8 разряд     | 6 058   |

**Приложение №3  
к коллективному договору**

**НОРМЫ  
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви  
и других средств индивидуальной защиты работникам**

| № п/п | Наименование профессии (должности)  | Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты | Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) |
|-------|---|---|--|
| 1     | 2   | 3   | 4  |
| 1.    | Заведующий библиотекой; библиотекарь  | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или    | 1 шт.  |
|       |   | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий         | 1 шт.  |
| 2.    | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий        | 1 шт.  |
|       |   | Сапоги резиновые с защитным подноском   | 1 пара                                       |
|       |   | Перчатки с полимерным покрытием   | 6 пар  |
|       |   | Перчатки резиновые или из полимерных материалов   | 12 пар                                       |
|       |   | Щиток защитный лицевой или  | до износа                                    |
|       |   | Очки защитные   | до износа                                    |
|       |   | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее                                | до износа                                    |
| 3.    | слесарь-сантехник   | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий        | 1 шт.  |
|       |   | Сапоги резиновые с защитным подноском или   | 1 пара                                       |
|       |   | Сапоги болотные с защитным подноском  | 1 пара                                       |
|       |   | Перчатки с полимерным покрытием   | 12 пар                                       |
|       |   | Перчатки резиновые или из полимерных материалов   | 12 пар                                       |
|       |   | Щиток защитный лицевой или  | до износа                                    |
|       |   | Очки защитные   | до износа                                    |
|       |   | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее                | до износа                                    |
| 4.    | Сторож (вахтер)   | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий        | 1 шт.  |
|       |   | Сапоги резиновые с защитным подноском   | 1 пара                                       |
|       |   | Перчатки с полимерным покрытием   | 12 пар                                       |
| 5.    | Уборщик служебных помещений   | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или    | 1 шт.  |
|       |   | Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий         | 1 шт.  |
|       |   | Перчатки с полимерным покрытием   | 6 пар  |
|       |   | Перчатки резиновые или из полимерных материалов   | 12 пар                                       |
| 6.    | Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования                       | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий        | 1 шт.  |
|       |   | Сапоги резиновые с защитным подноском   | 1 пара                                       |
|       |   | Перчатки с полимерным покрытием   | 6 пар  |
|       |   | Боты или галоши диэлектрические   | дежурные                                     |
|       |   | Перчатки диэлектрические  | до износа                                    |
|       |   | Очки защитные   | до износа                                    |
|       |   | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее                                | до износа                                    |

| № п/п | № документа | Содержание документа | Дата документа |
|-------|-------------|----------------------|----------------|
| 1     | 1           | ...                  | ...            |
| 2     | 2           | ...                  | ...            |
| 3     | 3           | ...                  | ...            |
| 4     | 4           | ...                  | ...            |
| 5     | 5           | ...                  | ...            |
| 6     | 6           | ...                  | ...            |
| 7     | 7           | ...                  | ...            |
| 8     | 8           | ...                  | ...            |
| 9     | 9           | ...                  | ...            |
| 10    | 10          | ...                  | ...            |
| 11    | 11          | ...                  | ...            |
| 12    | 12          | ...                  | ...            |
| 13    | 13          | ...                  | ...            |
| 14    | 14          | ...                  | ...            |
| 15    | 15          | ...                  | ...            |
| 16    | 16          | ...                  | ...            |
| 17    | 17          | ...                  | ...            |
| 18    | 18          | ...                  | ...            |
| 19    | 19          | ...                  | ...            |
| 20    | 20          | ...                  | ...            |
| 21    | 21          | ...                  | ...            |
| 22    | 22          | ...                  | ...            |
| 23    | 23          | ...                  | ...            |
| 24    | 24          | ...                  | ...            |
| 25    | 25          | ...                  | ...            |
| 26    | 26          | ...                  | ...            |
| 27    | 27          | ...                  | ...            |
| 28    | 28          | ...                  | ...            |
| 29    | 29          | ...                  | ...            |
| 30    | 30          | ...                  | ...            |
| 31    | 31          | ...                  | ...            |
| 32    | 32          | ...                  | ...            |
| 33    | 33          | ...                  | ...            |
| 34    | 34          | ...                  | ...            |
| 35    | 35          | ...                  | ...            |
| 36    | 36          | ...                  | ...            |
| 37    | 37          | ...                  | ...            |
| 38    | 38          | ...                  | ...            |
| 39    | 39          | ...                  | ...            |
| 40    | 40          | ...                  | ...            |
| 41    | 41          | ...                  | ...            |
| 42    | 42          | ...                  | ...            |
| 43    | 43          | ...                  | ...            |
| 44    | 44          | ...                  | ...            |
| 45    | 45          | ...                  | ...            |
| 46    | 46          | ...                  | ...            |
| 47    | 47          | ...                  | ...            |
| 48    | 48          | ...                  | ...            |
| 49    | 49          | ...                  | ...            |
| 50    | 50          | ...                  | ...            |

Прошито,  
 пронумеровано,  
 скреплено печатью  
*38 листов*  
 Из директора  
 МАОУ СОШ №3  
 О.А. Алексеева

