

От работодателя:
Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новопавловский учебно-воспитательный



Е.П. Стефанцова

«01» сентября 2021г.

От работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Новопавловский учебно-воспитательный

Н.А. Рудник

«01» сентября 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новопавловский учебно-воспитательный комплекс»
муниципального образования Красноперекопский район
Республики Крым
на 2021– 2024 годы

Срок действия коллективного договора с 01.09.2021г. по 31.08.2024г.

Вступает в силу 01.09.2021г.

с.Новопавловка
2021г.

СОДЕРЖАНИЕ

№	Разделы коллективного договора	Стр.
I	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	4
III	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ	6
IV	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
V	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	10
VI	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	13
VII	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	16
VIII	ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	18
IX	РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ	20
X	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	20
	Приложения к коллективному договору	
1	Соглашение по охране труда	22
2	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный отпуск	29
3	Перечень работ с неблагоприятными условиями труда по результатам специальной оценки труда	30
4	Положение о системе оплаты труда работников	31

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее – **ДОГОВОР**) заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новопавловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым (далее – образовательное учреждение) по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новопавловский учебно-воспитательный комплекс» в лице директора Стефанцовой Елены Петровны и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя Рудник Натальи Александровны.
- 1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.
- 1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов; общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы; Соглашения между управлением образования и молодежи администрации Красноперекопского района Республики Крым и Комитетом Красноперекопской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы.
- 1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

- 1.8. Коллективный договор может быть расторгнут или изменен только по взаимной договоренности Сторон. Предложения одной из Сторон являются обязательными для рассмотрения другой Стороной, решение по ним принимается в 7-дневный срок.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.
- 1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует по 31 августа 2024 года (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

Работодатель обязуется:

- 1.13. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте образовательного учреждения.
- 1.14. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать копию трудового договора работнику под роспись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, кроме случаев, оговоренных законодательством и соглашением сторон считать такими, которые заключены на неопределенный срок.
- 2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными

- федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.
 - 2.7. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
 - 2.8. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора в письменной форме (ст. 57 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
 - 2.9. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.
 - 2.10. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.
 - 2.11. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.
 - 2.12. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
 - 2.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
 - 2.14. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
 - 2.15. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).
 - 2.16. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).
 - 2.17. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в

учреждении 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.19. Работодатель обязан произвести выплату выходного пособия в размере:

- двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;
- в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.20. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

РАЗДЕЛ III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ), а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее трех лет.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.8. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.9. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.10. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 5 лет.

3.11. Предусматривать выделение средств в смете образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников.

3.12. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.13. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.15. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые. Если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях, финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.16. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 22 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

Стороны договорились:

3.17. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.18. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.19. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.20. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, пришедших в течение года с момента его окончания, на работу в образовательное учреждение, с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

3.21. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.22. Создавать педагогическим работникам такие условия труда, которые максимально содействовали бы обеспечению продуктивной занятости и зачислению периодов трудовой деятельности в страховой стаж для назначения соответствующей пенсии:

- при увольнении педагогических работников освобожденные часы распределять, в первую очередь, между работниками, которые имеют неполную недельную нагрузку;
- передавать учебные часы по отдельным предметам в начальных классах, в т. ч. иностранного языка, физической культуры, музыки, изобразительного искусства только специалистам при наличии объективных причин и обязательного письменного согласия учителей начальных классов, обеспечивая при этом оплату труда.

РАЗДЕЛ IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), (ст. 350 ТК РФ); для женщин, работающих в

сельской местности, независимо от места их проживания 36-часовую рабочую неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в ред. Федерального закона от 24.08.1995 № 152-ФЗ).

4.2. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.3. Составлять расписания уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями (так называемых «окон»).

4.4. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению согласно Правил внутреннего трудового распорядка.

4.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

4.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами

внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.10. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

4.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ), (Приложение №2).

4.13. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам аттестации рабочих мест.

4.14. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления отпуска определяются учредителем и уставом образовательного учреждения.

4.15. Право на досрочное предоставление ежегодных отпусков предоставлять следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

4.16. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.17. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

РАЗДЕЛ V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением о системе оплаты труда, а также стимулирующие выплаты – в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда стимулировании работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.3. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

5.4. 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. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.5. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.6. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

Работодатель обязуется:

5.7. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

5.8. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) (при любой системе оплаты труда) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ (Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

5.9. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.10. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.11. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

5.12. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.13. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

5.14. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.15. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

5.16. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

5.17. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.18. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

5.19. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим учителям (преподавателям) переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

5.20. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.21. Производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) до 40% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.22. Производить доплату в размере 4% к тарифной ставке, окладу работникам за работу с вредными условиями труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда по результатам специальной оценки труда (Приложение №3).

5.23. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 15 и 30 числа.

5.24. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

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

РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение №1).

6.3. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2% от фонда оплаты труда.

6.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссий по охране труда и уполномоченного по охране труда.

6.6. 2 раза в год проводить под подпись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

6.8. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.9. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 г. № 342н. Аттестацию проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений в соответствии с соглашением по охране труда по годам.

6.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, по согласованию с профсоюзным комитетом, доплаты в размере не менее 4% к окладу.

6.11. По результатам аттестации рабочих мест разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски (Приложение №3).

6.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной спецодежды, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г. (Приложение № 1).

6.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на

производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.15. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

6.16. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

6.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

6.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых

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

6.23. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.
- обеспечивать выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.
- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.
- участвовать в расследовании несчастных случаев
- помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

6.24. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.2. Работникам выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств учреждения (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

7.3. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.4. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.5. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (с изменениями и дополнениями), независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

7.6. Проводить компенсацию педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, расходов на оплату жилых помещений, их отопления и обеспечения электроэнергией. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер дополнительной поддержки указанным работникам, определяются Советом министров Республики Крым и обеспечиваются за

счет ассигнований Республики Крым (ст. 25 Закона Республики Крым от 06.07.2015 г. № 131-ЗРК «Об образовании в Республике Крым»).

7.7. Утверждать схемы должностных окладов (ставок заработной платы) работникам образовательных организаций и повышение (индексация) их должностных окладов (ставок заработной платы) производится в порядке, установленном Советом министров Республики Крым.

7.8. Оказывать материальную помощь для решения социально-бытовых вопросов в пределах фонда оплаты труда организации или учреждения.

7.9. Использовать школьный автобус за средства работников школы для организации выездных методических мероприятий, конференций, медицинских осмотров работников, на культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

Работодатель обязуется:

7.10. Предоставлять работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов образовательных организаций всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

7.11. Предоставлять работникам образования оплачиваемые свободные дни по следующим причинам):

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников - в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один рабочий день в квартал.
- предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (п.9.4. Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023гг. (ст.116 ТК РФ).
- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней.
- выплату работникам образовательных учреждений при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада. Выплата единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

7.12. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с особой юбилейной датой работника (50 лет, 55 лет, 60 лет)-1 день;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)-до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам -до 60 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;
- при уходе за больным родственником - от 3 дней до 2 недель;
- работникам, имеющим детей-инвалидов - до 14 календарных дней в году.

7.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

7.14. Освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором членов выборных органов профсоюзных организаций, сроком не менее 12 рабочих дней в году.

РАЗДЕЛ VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзных органов, уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.7. Перечислять на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. в размере 1% от фонда оплаты труда.

На основании личных заявлений работников, членов Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома (районной организации Профсоюза).

8.8. По личным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома районной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

8.9. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.10. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.

8.11. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.12. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 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);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

Профком обязуется:

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

8.15. Содействовать реализации Соглашений разного уровня и настоящего коллективного договора.

8.16. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.17. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.18. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.19. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ IX. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

РАЗДЕЛ X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.


10.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением данного коллективного договора. Не реже одного раза в год анализируется и обобщается ход выполнения коллективного договора, принимаются дополнительные меры по его реализации.

10.3. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАН

от РАБОТОДАТЕЛЯ:	от ПРОФКОМА:
Директор МБОУ Новопавловский УВК	Председатель первичной профсоюзной организации
 Е.П.Стефанцова	 Н.А.Рудник
_____ 2021г.	« <u>01</u> » <u>09</u> 2021г.

Соглашение по охране труда

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новопавловский учебно-воспитательный комплекс»
муниципального образования Краснопереконский район
Республики Крым**

1. Организационные мероприятия

№ п/п	Содержание работы, мероприятий	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	По мере изменений условий труда	Специалист по охране труда
2	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	По мере необходимости	Администрация
3	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	Перед отопительным сезоном	Администрация
4	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	В течении года	Специалист по охране труда, заместители директора, завхоз
5	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	Перед началом учебного года	Специалист по охране труда
6	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	Январь	Специалист по охране труда, заместители директора, завхоз
7	Разработка программ инструктажей по охране труда	В течение года	Специалист по охране труда, заместители директора, завхоз
8	Организация и систематический контроль работы по соблюдению в школе законодательства об охране труда, предупреждению травматизма и других несчастных случаев среди работников и учащихся.	Постоянно	Комиссия по ОТ
9	Организация систематического административно-общественного контроля по охране труда (согласно положения о трехступенчатом административно-общественном контроле).	Постоянно	Комиссия по ОТ

2. Технические мероприятия

№ п/п	Содержание работы, мероприятий	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Поверка пожарных гидрантов	2 раза в год	Комиссия по ОТ
2	Перезарядка огнетушителей	1 раз в год	Завхоз
3	Техобслуживание систем газоснабжения, техническое обслуживание газовых котлов,	Перед отопительным сезоном,	Завхоз

		и в течении отопительного сезона	
4	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности, поверка дымветканалов, поверка диэлектрических перчаток, галош	Июль-август	Завхоз
5	Техническое обслуживание автобуса	По мере необходимости	Завхоз
6	Установка тревожной кнопки	При поступлении средств	Администрация
7	Ограждение территории	При поступлении средств	Администрация
8	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами ламп	По мере необходимости	Завхоз
9	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	По мере необходимости	Завхоз
10	Проведение текущего ремонта внутренних помещений внешнего фасада здания	Ежегодно	Завхоз
11	Частный ремонт внешнего фасада здания и крыльца	При поступлении средств	Завхоз

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

№ п/п	Содержание работы, мероприятий	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	1 раз в год	Администрация
2	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	Сентябрь, январь	Завхоз
3	Оснащение санитарно-бытовых	В течении	Завхоз

	помещений (умывальные, санузлы)	года	
4	Оборудование медицинского кабинета	При поступлении средств	Администрация, завхоз

4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)

№ п/п	Содержание работы, мероприятий	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Обеспечение работников, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой и другими СИЗ	По мере необходимости	Завхоз
2	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	В течении года	Завхоз
3	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	По мере необходимости	Завхоз

6. Мероприятия, совместные с ПК

№ п/п	Содержание работы, мероприятий	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Заключение соглашения по охране труда с ПК и обеспечить его выполнение	Декабрь	Директор, председатель ПК
2	Совместно с ПК подвести итоги выполнения соглашения по охране труда	Июнь	Директор, председатель ПК Специалист по ОТ
3	Организация расследования и учёт несчастных случаев с работниками и обучающимися с составлением актов	В течение года	Специалист по ОТ

7. Контрольные мероприятия

№ п/п	Содержание работы, мероприятий	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Осуществление контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда: - соблюдение работниками норм, правил, и инструкций по охране труда; - применение работниками средств индивидуальной защиты; - состояние охраны труда на рабочих местах.	Сентябрь Октябрь Февраль	Специалист по ОТ
2	Контроль за освещенностью рабочих и	Сентябрь	Специалист по ОТ

	учебных мест.	Март	
3	Контроль за загазованностью и запыленностью в кабинетах химии, физики, информатики, технологии	Октябрь Апрель	Специалист по ОТ
4	Проверить наличие на рабочих местах инструкций по охране труда.	Сентябрь январь	Специалист по ОТ
5	Контроль соблюдения ТБ на уроках химии, физики, информатики, технологии	Сентябрь, февраль	Специалист по ОТ
6	Оформлять и предъявлять представления о нарушении охраны труда руководителю образовательного учреждения, структурного подразделения по результатам проверок	В случае их выявления	Специалист по ОТ
7	Принимать участие в разборе жалоб и заявлений, связанных с условиями и безопасностью труда, проводить консультирование работников по вопросам охраны	По мере поступления жалоб и обращений	Специалист по ОТ
8	Выполнение санитарно-дезинфекционного режима в период эпидемии гриппа	По мере необходимости	Специалист по ОТ
9	Проверить наличие уголков по технике безопасности в кабинете химии, информатики, физики, технологии, спортивном зале.	Август	Специалист по ОТ, заведующие кабинетами
10	Проверка состояния запасных и эвакуационных выходов, подвальных помещений	Август Ноябрь Январь апрель	Специалист по ОТ, заместитель директора по АХЧ
11	Контроль наличия и состояния средств индивидуальной защиты и спецодежды	Апрель	Специалист по ОТ
12	Контроль за проведением инструктажей по ОТ и ПБ с обучающимися	Сентябрь Май	Специалист по ОТ
13	Контроль по выполнению требований к обучению сотрудников нормам ОТ и оказанию первой помощи.	Декабрь май	Специалист по ОТ
14	Контроль о выполнении инструкций по ОТ работниками тепловых пунктов.	Январь	Специалист по ОТ
15	Контроль за ведением классными руководителями журналов регистрации инструктажей по ОТ	В течение года	Специалист по ОТ
16	Разработка памяток для учащихся о мерах по соблюдению правил поведения на водоемах в зимний период	Декабрь	Специалист по ОТ
17	Контроль за проведением работы по предупреждению детского травматизма.	Апрель	Специалист по ОТ

8. Спецодежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты(СИЗ)

Перечень профессий и должностей, которым бесплатно выдаются СИЗ (при наличии средств для финансирования, предусмотренных в сметах учебного заведения)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Лаборант-техник (всех наименований)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. дежурный 12 пар до износа 12 пар до износа до износа
2	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
5	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды Куртка на утепляющей подкладке Брюки на утепляющей подкладке Валянки с резиновым низом Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 шт. на 2 года 2 года 2 года 2, 5 года 1,5 года
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар

		материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Куртка на утепляющей подкладке Брюки на утепляющей подкладке Валенки с резиновым низом Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	до износа до износа до износа 2 года 2 года 2, 5 года 1,5 года
7	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 6 пар

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников МБОУ Новопавловский УВК с
ненормированным рабочим днём, имеющих право на предоставление
дополнительного отпуска

№	Профессия, должность	Основной отпуск	Дополнительный отпуск
1	Директор *	56 календарных дней	3 календарных дня
2	Заместители директора: по учебной работе, по воспитательной работе	56 календарных дней 56 календарных дней	3 календарных дня 3 календарных дня
3	Заведующий хозяйством	28 календарных дней	7 календарных дней
4	Секретарь учебной части	28 календарных дней	7 календарных дней
5	Повар	28 календарных дней	7 календарных дней
6	Кухонный рабочий	28 календарных дней	5 календарных дней
7	Водитель школьного автобуса	28 календарных дней	7 календарных дней
8	Уборщик служебных помещений (уборных комнат)	28 календарных дней	5 календарных дней

**Порядок предоставления дополнительных ежегодных отпусков
за особый характер труда**

Ежегодный дополнительный отпуск за особый характер труда, связанный с ненормированным рабочим днем предоставляется **РАБОТОДАТЕЛЕМ** в качестве компенсации за выполненный объем работы, степень напряженности, сложности и самостоятельности в работе, необходимость периодического выполнения служебных заданий сверх установленной продолжительности рабочего времени.

* Руководителям учебных заведений дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется на основании приказа вышестоящего органа управления - начальника управления образования и молодежи администрации Красноперекопского района Республики Крым по согласованию с соответствующим территориальным профорганом - Комитетом Красноперекопской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Ежегодный дополнительный отпуск за особый характер труда, связанный с уборкой туалетов и санузлов предоставляется **РАБОТОДАТЕЛЕМ**.

**Перечень работ с неблагоприятными условиями труда
по результатам специальной оценки труда**

№п/п	Класс условий труда	Специальность работника
1	3.2	Повар
2	3.2	Кухонный рабочий
3	3.1	Медицинская сестра
4	3.1	Дворник

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Новопавловский учебно-воспитательный комплекс»
муниципального образования Краснопереконский район
Республики Крым

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новопавловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новопавловский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования Красноперекопский район Республики Крым (далее – образовательной организации) муниципальных бюджетных образовательных учреждений Красноперекопского района.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

педагогический работник — физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности:

молодой специалист - педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) — фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

компенсационные выплаты — выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты — выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты - выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление;

денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций — вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работником общеобразовательных организаций.

1.3. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы); настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников образовательной организации устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных, а также стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда и в соответствии с нормами утвержденных локальных актов образовательных организаций.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника образовательной организации, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника образовательной организации должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКПДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал образовательной организации подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал образовательной организации - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

1.8. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данной образовательной организации, их должностные оклады и штатную численность. Штатное расписание в обязательном порядке подлежит согласованию с управлением образования и молодежи, исполняющим функции и полномочия учредителя.

Штатное расписание образовательной организации отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Руководитель образовательной организации несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Месячная заработная плата работников образовательной организации, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, занятых в образовательной организации, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета муниципального образования Красноперкопский район и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников в образовательной организации устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Оплата труда работников образовательной организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ, 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.

1.16. С учетом условий труда работникам образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

1.17. Работникам образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложениях 1, 2, 4, 9, 10, 11, 12 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников образовательной организации подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

2. Фонд оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательным организациям из бюджета муниципального образования Краснопереконский район, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

3. Формирование заработной платы руководителя образовательной организации, его заместителей, бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей, бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

Оклад (должностной оклад) руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера повышаются:

3.2.1. на 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.2.2. на 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник...», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения является: для руководителя — распоряжение руководителя управления образования и молодежи; для его заместителей, главного бухгалтера - приказ руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.2 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

По решению управления образования и молодежи, исполняющего функции и полномочия учредителя образовательной организации, руководителю образовательной организации может устанавливаться надбавка за масштаб управления, положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

3.3. Размер выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливается учредителем в пределах фонда оплаты труда в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных разделом 6 данного Положения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю образовательной организации в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы образовательной организации, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, порядок и условия их выплаты устанавливаются локальными актами управления образования и молодежи.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом управления образования и молодежи возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательной организации или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации.

3.4. Заместителям руководителя образовательной организации размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15 процентов, а главному бухгалтеру на 10-30 процентов ниже размера оклада (должностного оклада) соответствующего руководителя.

В зависимости от условий труда заместителям руководителя образовательной организации и бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя образовательной организации и бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, бухгалтера образовательных организаций, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, бухгалтера) определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующей организации, в кратности 3.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников общеобразовательного учреждения, кроме руководителя, его заместителей, бухгалтера

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников образования, установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников муниципального бюджетного образовательного учреждения установлены в соответствии с приложением 12 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательных организаций, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, установлены в соответствии с приложением 11 к настоящему Положению.

4.6. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) в одном из типов учреждений, не вошедшие в приложениях 2, 4, 9, 10, 11, 12 устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), ставками заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.

4.7. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

4.8. Оклады (должностные оклады) работников образовательных организаций повышаются:

4.8.1. На 20 процентов:

работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;

работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

4.8.2. На 10 процентов:

работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник...», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ (распоряжение) руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.8 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.9. Надбавки к окладам (должностным окладам) работникам образовательных организаций за специфику работы устанавливаются на основании приказа руководителя образовательной организации. Размер надбавки за специфику работы указан в приложении 3 к настоящему Положению.

4.10. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5 700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

4.11. Оклад (должностной оклад) работнику образовательной организации при наличии ученой степени кандидата наук повышается на сумму 718,00 руб., при наличии ученой степени доктора наук — на сумму 1436,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

Оклад (должностной оклад) работнику образовательной организации при наличии ученого звания «доцент» повышается на сумму 2154,00 руб., при наличии ученого звания

«профессор» - на сумму 3589,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и Порядка установления выплат компенсационного характера в образовательных организациях относятся:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

при совмещении профессий (должностей);

расширении зон обслуживания;

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;

сверхурочной работе;

работе в ночное время;

работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.2. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размер надбавки за интенсивность устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать: интенсивность и напряженность работы;

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

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;

наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым - 600 руб. (не зависимо от количества и если не применялся п.4.8).

качественное и в срок выполнение поручений руководителя;

степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Надбавка за интенсивность производится с учетом фактически отработанного времени.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размер премии за высокие результаты работы устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

стабильно высокие показатели результативности работы;
применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

премия за образцовое выполнение муниципального задания;
надбавка за наличие квалификационной категории, за классность.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных управлением образования и молодежи.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

специалистам;

руководителям образовательных организаций и их заместителям (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

Выплата за квалификационную категорию производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени, без учета нагрузки.

Выплата за квалификационную категорию не устанавливается внешним совместителям.

6.2.2.3. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается от размера ставки заработной платы (тарифной ставки):

водителям I класса – 25%;

водителям II класса – 10%.

Выплата за классность производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени.

Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается за фактически отработанное время, без учета нагрузки, по основному месту работы в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 620,00 руб.;

при выслуге лет свыше 10 лет - 1300,00 руб.;

при выслуге лет свыше 20 лет - 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательной организации, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.1. Надбавка работникам (кроме педагогических, медицинских работников, водителей автомобилей) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается за фактически отработанное время в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности (без учета повышения):

при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет — 3%;

при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет — 7%;

при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций системы образования, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования.

6.2.3.2. Надбавка водителям автомобилей за выслугу лет устанавливается за фактически отработанное время в следующих размерах от размера ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности:

- от 3 до 5 лет – 7 %
- от 5 до 10 лет - 10 %
- от 10 до 15 лет – 13 %
- свыше 15 лет – 15 % .

В стаж работы для установления ежемесячной надбавки к окладу за выслугу лет засчитывается время работы водителем в государственных и общественных организациях, предприятиях и учреждениях любой организационно-правовой формы собственности, а также время прохождения военной службы в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за выслугу лет.

6.2.3.3. Врачам и медицинским сестрам устанавливаются надбавка за непрерывный стаж работы и за выслугу лет.

6.2.3.3.1. Надбавка врачам, медицинским сестрам за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры устанавливается за фактически отработанное время в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности (без учета повышения):

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 10%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 15%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени

работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры. Стаж непрерывной работы сохраняется при устройстве на работу на указанные должности:

- не позднее 3-х месяцев со дня увольнения из заведения в связи с его ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов или изменением постоянного места жительства;

- не позднее одного месяца со дня увольнения из заведения по собственному желанию (по уважительной причине);

- не позднее 3-х недель при увольнении по собственному желанию (без уважительной причины).

6.2.3.3.2. Выплата за выслугу лет врачам, медицинским сестрам устанавливается за фактически отработанное время в процентах к должностному окладу (без учета повышения):

- при стаже работы от 3 до 10 лет- 10 %,

- при стаже работы от 10 до 20 лет – 20%,

- при стаже работы свыше 20 лет- 30%.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж работы в должности врача, медицинской сестры.

6.2.3.4. Надбавка за выслугу лет библиотекарям устанавливается за фактически отработанное время в процентах от должностного оклада (без учета повышения) в следующих размерах:

- при стаже свыше 3 лет- 15%,

- при стаже свыше 10 лет – 30%,

- при стаже свыше 20 лет – 40%.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за выслугу лет библиотекаря.

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;

- премия по итогам работы за квартал;

- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях) при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.3. Стимулирующие надбавки за наличие квалификационной категории, за выслугу лет, стаж (всем работникам), а также за классность водителям не зависят от наличия дисциплинарного взыскания и начисляются за фактически отработанное время.

6.4. Порядок стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы при наличии у работника дисциплинарного взыскания утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

7. Порядок назначения социальных выплат

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам образовательных организаций один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в пределах одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) без учета повышения, с учетом доведенного фонда оплаты труда образовательной организации.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.4. Руководитель образовательной организации ежегодно предусматривают средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников образовательной организации в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

7.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

7.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

7.10. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:
работнику, принятому на работу по совместительству;
работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

8. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

8.2. Руководитель образовательной организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательной организации, указаны в приложении 7 к данному Положению.

9. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций

Выплата денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работником общеобразовательных организаций производится с 1 сентября 2020 года из расчета 5000 рублей за классное руководство в классе, а также в классе-комплексе, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ начального, основного и среднего общего образования, в том числе адаптированных общеобразовательных программ.

**Размеры окладов (должностных окладов) руководителей образовательных учреждений
Краснопереконского района**

Наименование должности	Должностной оклад, руб.	Должностной оклад с учетом
Директор (заведующий) дошкольной образовательной организации	31500,00	32445,00
Директор организации дополнительного образования	33500,00	34505,00
Директор общеобразовательной организации	34825,00	35870,00

**Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений образования
Краснопереконского района**

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.	Должностной оклад с учетом индексации 3% с 1.10.20, руб.
	Помощник воспитателя; секретарь учебной части	13830,00	14245,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.	Должностной оклад с учетом индексации 3% с
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель	13850,00	14266,00

Приложение 3

Надбавки к окладам (должностным окладам) по должностям (профессиям) работников образования за специфику работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер процента повышения, %
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (применяется на норму часов)	5
1.2. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки)	10
1.3. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом, группой, спортивным залом (применяется на норму часов)	15
1.4. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида, группах, реализующих совместное образование с детьми с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки).	25
1.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего вида, группах, реализующих совместное образование с детьми с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	25
1.6. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10
1.7. Работа педагогического работника в разновозрастных группах (применяется по факту нагрузки)	15
1.8. Медицинской сестре за реализацию программы здоровьесбережения (применяется на норму часов)	10
2. Общеобразовательные организации	

<p>2.1. Работа педагогических работников в: классах с углубленным изучением предметов профильных классов (применяется по факту нагрузки на часы профильных предметов или предметов, изучаемых углубленно)</p>	20
<p>2.2. Работа работника, связанная со следующими видами деятельности: - проверка тетрадей - для учителей начальных классов по предметам: русский язык, родной язык, иностранный язык, математика, окружающий мир), учителей литературы, русского языка, математики, иностранных языков, родных языков (крымскотатарского, украинского, русского); при количестве детей в классе до 14 человек при количестве детей в классе 14 и более человек - проверка тетрадей - для учителей химии, физики, биологии, географии, информатики, черчения при количестве детей в классе до 14 человек при количестве детей в классе 14 и более человек (применяется по факту нагрузки, к должностному окладу педагогического работника)</p>	15 20 5 10
<p>- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, спортивным залом, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком, логопедическим пунктом, кабинетом психолога, группой, библиотекой, медицинским кабинетом (применяется на норму часов, к должностному окладу педагогического работника, библиотекаря, медицинского работника)</p>	15
<p>- руководство методическими объединениями, методическим советом, школьным спортивным клубом лагерем дневного пребывания детей (применяется на норму часов, к должностному окладу педагогического работника)</p>	15
<p>2.3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей: классного руководителя при количестве детей в классе до 14 человек при количестве детей в классе 14 и более человек классного руководителя в инклюзивных классах при количестве детей в классе до 14 человек при количестве детей в классе 14 и более человек (применяется на норму часов, к должностному окладу педагогического работника)</p>	10 15 20 25
<p>2.4. Работа педагогического работника: - в специальных коррекционных классах (группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, группах, реализующих совместное образование с детьми с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)</p>	30
<p>- в инклюзивных классах по индивидуальной (адаптированной) программе (применяется по факту нагрузки)</p>	30

- по программам индивидуального обучения на дому по адаптированным программам на основании медицинского заключения (применяется по факту нагрузки)	30
--	----

2.5. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в дошкольных группах компенсирующего вида, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (реализующих совместное образование) (применяется по факту нагрузки)	25
--	----

2.6. Работа педагога – психолога, воспитателя дошкольной группы, связанная с выполнением функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки)	10
--	----

2.7. Работа педагогического работника в разновозрастных группах (применяется по факту нагрузки)	15
---	----

2.8. Библиотекаря, педагогу-библиотекаря за работу с учебным фондом (применяется на норму часов)	
до 5 тыс. экземпляров	3
от 5 тыс. до 10 тыс. экземпляров	5
от 10 тыс. до 15 тыс. экземпляров	7
от 15 тыс. до 20 тыс. экземпляров	10
от 20 тыс. до 25 тыс. экземпляров	12
свыше 25 тыс. экземпляров	15

2.9. Медицинской сестре за работу по выпуску водителей школьных автобусов (применяется на норму часов)	10
--	----

2.10. Медицинской сестре за реализацию программы здоровьесбережения (применяется на норму часов)	10
--	----

3. Организации дополнительного образования

3.1. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки)	25
--	----

3.2. Работа педагогического работника, связанная с заведованием учебным кабинетом, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, опытным участком (применяется на норму часов)	20
---	----

3.3. Педагогам дополнительного образования за реализацию программ общеразвивающей и предпрофессиональной направленности (применяется по факту нагрузки)	15
---	----

3.4. Методистам за методическое сопровождение учебно-воспитательного процесса (применяется на ставку работы)	15
--	----

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям
общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, руб.	Должностной оклад с учетом индексации 3% с 1.10.20, руб.
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня			
	Библиотекарь	12000,00	12360,00
	Библиотекарь 2 категории	12500,00	12875,00
	Библиотекарь 1 категории	13500,00	13905,00
	Библиотекарь ведущий	14500,00	14935,00
	Библиотекарь главный	15500,00	15965,00
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь	13830,00	14245,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	14550,00	14987,00
2. Общеотраслевые должности специалистов, служащих второго уровня			
1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя	13880,00	14297,00
2-й квалификационный уровень	тренер	14 100,00	14523,00

2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	14574,00/	15012,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»		
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		
3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	14780,00/	15224,00
4-й квалификационный уровень	механик	15960,00	16439,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	14510,00	14946,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня			
1-й квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-энергетик; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; юрисконсульт, сурдопереводчик	15200,00	15656,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	15960,00	16439,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	16750,00	17253,00

	I внутриведомственная категория		
1-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17590,00	18118,00
2-й квалификационный уровень	Главные специалисты, заместитель главного бухгалтера	18470,00	19303,00
4. Межведомственные должности служащих четвертого уровня			
1-й квалификационный уровень	Начальник отдела (руководитель структурного подразделения)	22600,00	23278,00

Приложение 5

Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.	Должностной оклад с учетом индексации 3% с 01.10.20, руб.
1 разряд	7896,00	8133,00
2 разряд	8835,00	9101,00
3 разряд	8985,00	9255,00
4 разряд	9145,00	9420,00
5 разряд	9312,00	9592,00
6 разряд	9489,00	9774,00
7 разряд	9764,00	10057,00
8 разряд	9803,00	10098,00

Установить разряд на уровне 5-7 разряда водителям автомобиля за управление школьными автобусами, выполнение комплекса работ по безопасному содержанию, ремонту и техническому обслуживанию автомобиля (школьного автобуса), без привязки к габаритам длины транспортного средства. Разряд устанавливается приказом руководителя учреждения образования.

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.	
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):		
высшая категория	2000,00	
первая категория	1250,00	
Квалификационная категория медицинского персонала (% от оклада)		
	врач	медицинская сестра
высшая категория	25	19
первая категория	16	13
вторая категория	8	6,5

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных организациях

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.
- 1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

- 2.1. К молодым специалистам относятся педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет:
- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
 - получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
 - получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
 - получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
 - окончившие аспирантуру.
- 2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательную организацию:
- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
 - либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
 - либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.
- 2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период обучения и до даты трудоустройства в образовательную организацию (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в образовательной организации до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.
- 2.4. Выпускники принимаются на работу в образовательную организацию с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов или соответствующими положениями профессиональных стандартов.
- 2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с образовательной организацией на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в образовательную организацию в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет соответственно. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанном периоде.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или вовремя получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций, занятых в сфере закупок

Должность	Должностной оклад, руб.	Должностной оклад с учетом индексации 3% с 1.10.20, руб.
Специалист по закупкам, контрактный управляющий	15 855,00	16331,00

Приложение 10

Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций, занятых в сфере охраны труда

Должность	Должностной оклад, рублей	Должностной оклад с учетом индексации 3% с 01.10.20, руб.
Специалист по охране труда	15 200,00	15656,00

Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, специалистов, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.	Должностной оклад с учетом индексации 3% с 1.10.20, руб.
Рабочий комплексной уборки 2-го разряда, дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2015 года № 1075н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	8835,00	9101,00
Садовник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2014 года № 627н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области декоративного садоводства»)	8835,00	9101,00
Помощник повара, младший повар	9145,00	9420,00
повар	9312,00	9592,00
шеф-повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	9489,00	9774,00
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года № 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	9312,00	9592,00
Машинист (оператор) паровых котлов, машинист (оператор) водогрейных котлов, оператор по обслуживанию электрических котлов	9489,00	9774,00

лй

21г.

ини

бный

(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2015 года № 1129н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по эксплуатации оборудования, работающего под избыточным давлением, котлов и трубопроводов пара»)		
Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	13830,00	14245,00
Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	14610,00	15049,00
Специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом, специалист по документационному обеспечению персонала, специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	15200,00	15656,00
Инструктор по адаптивной физической культуре (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 526н «Об утверждении профессионального стандарта «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре»)	14610,00	15049,00
Системный администратор	15200,00	15656,00
Старший системный администратор	15960,00	16439,00
Ведущий системный администратор	16750,00	17253,00
Главный системный администратор (приказ Министерства труда и социальной защиты	17590,00	18118,00

2021г.

Российской Федерации от 5 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный - администратор информационно коммуникационных систем»)

Бухгалтер

(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 февраля 2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)

Оператор ввода

(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 сентября 2014 года №629н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам»)

Руководитель административно- хозяйственного подразделения

(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02 февраля 2018 года №49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно- хозяйственной деятельности»)

15200,00		15656,00
13830,00		14245,00
22600,00		23278,00

ации

льный

.2021г.

**Размеры окладов (должностных окладов)
медицинских работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений
Красноперекопского района Республики Крым**

Должность	Должностной оклад, рублей
Медицинская сестра диетическая	11 746,00
Медицинская сестра	11 830,00
Врач-специалист	19 210,00

зации
я
ельный

.2021г.

Пронумеровано, прошито и
скреплено печатью *62*
шестьдесят
два листа

Директор
МБОУ Новопавловский УВН



Иванова Е.П.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575884

Владелец Стефанцова Елена Петровна

Действителен с 03.03.2021 по 03.03.2022